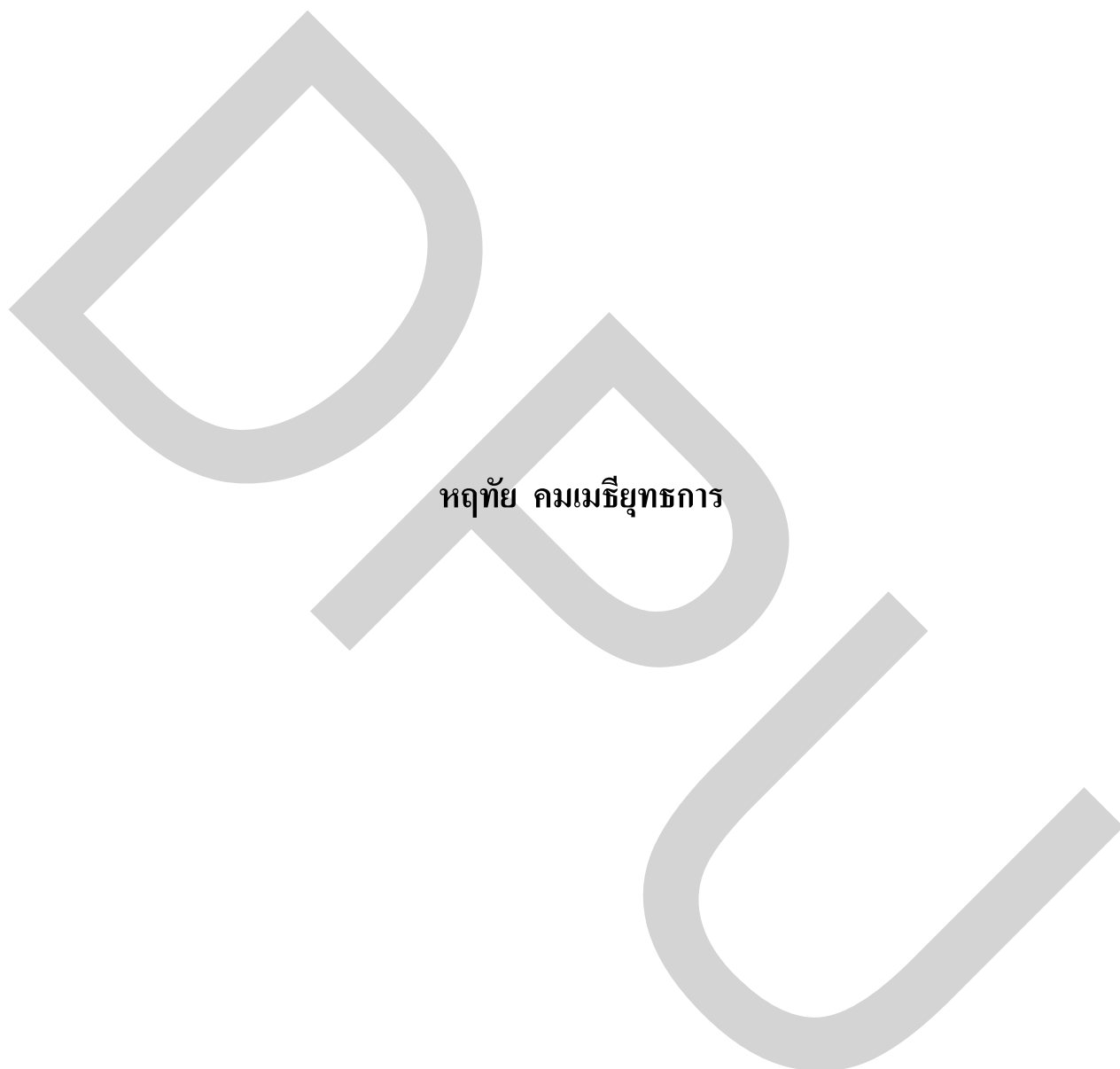


สิทธิในการเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน



หยุดย คมเมธิยุทธการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธีดี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2556

**THE RIGHT FOR IMMEDIATELY TERMINATE OF THE
EMPLOYEE IN THE EMPLOYMENT CONTRACT**



HARUTAI KHOMMETEYUTTAKAN

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws**

Department of Law

Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University

2013

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่จากท่านอาจารย์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำและสนับสนุนเป็นอย่างดี ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ซึ่งท่านให้ความกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ โดยท่านได้กรุณาสละเวลาช่วยชี้แนะ รวมทั้งแนะนำแนวทางในการศึกษา พร้อมทั้งให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เขียนในการจัดทำและแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง ด้วยดี

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ซึ่งท่านได้ให้ความกรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และ รองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์แก่ผู้เขียนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น

ท้ายที่สุดนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดความรู้และข้อคิดที่มีประโยชน์อันควรแก่การศึกษาและนำไปพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปในภายภาคหน้า ผู้เขียนขอมอบคุณ ความดีนี้ให้แก่ท่านอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือตำราทุกท่านซึ่งผู้เขียน ใช้อ้างอิงใน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ประการใดผู้เขียน ขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

หฤทัย คมเมธิยุทธการ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2. วรรณaker แนวคิดพื้นฐาน ของสัญญาจ้างแรงงาน และการบอกเลิกสัญญาจ้าง แรงงาน.....	5
2.1 วรรณaker และแนวคิดพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน.....	14
2.2 ความหมายของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน.....	17
2.3 แนวความคิดพื้นฐานของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	20
2.3.1 หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และ หลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา.....	21
2.3.2 หลักสุจริต	23
2.3.3 หลักความเสมอภาค	27
2.3.4 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตาม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	32
2.3.5 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย แรงงานของไทย.....	36
3. มาตรการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ.....	38
3.1 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี.....	38
3.1.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติทั่วไป.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.1.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติเฉพาะ	39
3.2 ประเทศญี่ปุ่น	45
3.2.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติทั่วไป	45
3.2.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติเฉพาะ	46
3.3 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์	48
3.3.1 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง	49
3.3.2 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง	55
3.4 ประเทศอังกฤษ	56
3.4.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติทั่วไป	56
3.4.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติเฉพาะ	57
3.4.3 ผลทางกฎหมายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	66
4. มาตรการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย	67
4.1 สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	71
4.1.1 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยข้อสัญญา	72
4.1.2 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย	73
4.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยคู่สัญญา	74
4.2.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติทั่วไป	74
4.2.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติเฉพาะ	80
4.3 วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	100
4.3.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจา	100
4.3.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร	101
4.3.3 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยปริยาย	102
5. ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน	104
5.1 ความไม่เสมอภาคระหว่างสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง กับลูกจ้าง	104
5.2 เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะ ร้ายแรงของนายจ้าง	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5.2.1 นายจ้างกระทำผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน.....	109
5.2.2 นายจ้างกระทำผิดที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน.....	110
5.3 เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สิน ส่วนตัวหรือล้มละลาย.....	112
5.4 วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที.....	116
5.5 ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง	118
5.5.1 ค่าชดเชย.....	121
5.5.2 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า	123
5.5.3 ค่าสินไหมทดแทนและค่าเสียหาย	124
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	127
6.1 บทสรุป.....	127
6.2 ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก	140
ประวัติผู้เขียน	148

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สิทธิในการเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน
ชื่อผู้เขียน	หฤทัย กมเมธียุทธการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยอาศัยเหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน หรือเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ แต่ในทางปฏิบัติเหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิในข้อนี้ได้เลย เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดทำขึ้นในลักษณะของสัญญาสำเร็จรูป นอกจากนั้นจากการศึกษากรณีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ พบว่าไม่ได้บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างไว้อย่างเสมอภาค ตามสิทธิที่คู่สัญญาพึงมีอย่างเท่าเทียมกัน

จากการศึกษา กฎหมายแรงงานในปัจจุบันแม้จะมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่สุดแล้วก็ตาม ก็ยังพบข้อบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในกฎหมายที่ยังให้สิทธิแก่นายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองคุ้มครองให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องจากการกระทำความคิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้างหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาว่า กฎหมายไม่ได้มีการกำหนดถึงเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของฝ่ายลูกจ้าง ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อลูกจ้าง วิธีการและผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง จึงเป็นเหตุทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับการคุ้มครองให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยบัญญัติเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดจากการกระทำความคิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง และเหตุของการเลิกสัญญาจ้าง

แรงงานทันทีกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้มพันตัวหรือล้มละลาย วิธีการและผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง เพื่อนำมาปรับใช้กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน



Thesis Title	The Right for immediately terminate of the employee in the employment contract
Author	Harutai Khommeteeyuttakan
Thesis Advisor	Associate Prof. Dr. Wichitra (Foonglada) Vichienchom
Department	Law
Academic Year	2012

ABSTRACT

The right to terminate employment contract under Civil and Commercial Code and related labor laws prescribes that both parties are entitled to terminate the employment contract with the cause of termination under conditions in the employment contract or other cause (s) as prescribed by the laws. However, in practice the employee cannot exercise the right to terminate the contract under the conditions in the employment contract since the employment contract is drafted by the employer in standard form format. Moreover, from the study on the event of termination as prescribed by laws, there is no legal provision prescribe the right to terminate the employment contract for employer and employee equally as both parties should be entitled mutually.

From the study, even the current labor laws intend to protect employee to obtain the utmost fairness, some provision of the law still contains certain flaw which entitles employer the right to terminate the employment contract immediately and unilaterally. There is no law protecting the employee's right in case of immediate termination from the major default of employer or the act which is unbearable to employee to stand and remain working. Besides, Civil and Commercial Code, Book 3, Title 6, on Employment Contract, Section 583 and the Labor Protection Act of B.E. 2541 shows the problem that the laws do not mention the ground for an immediate termination by employee, the employer's liability for employee, method and result of the immediate termination by employee, therefore employee is not sufficiently protected under the purpose of the laws.

From the aforesaid problem, the writer therefore proposes guideline to solve the problem by amending the laws concerning with immediate termination of labor contract. The laws should be added the cause of termination from the major default of employer and the cause of immediate termination in case the employer becomes solvent or bankrupt, method and result of immediate termination by employee in order to efficiently apply with the current labor laws and in line with the labor laws' purpose and also appropriated with the current economic and social condition.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2468 ที่ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เรื่องการบอกเลิกสัญญาทางแพ่ง ในบรรพ 2 ลักษณะ 2 หมวด 4 ว่าด้วยเรื่องการเลิกสัญญา และในปี พ.ศ. 2472 เรื่องการเลิกสัญญาของเอกเทศสัญญา ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะ มาตรา 583¹ เรื่องสิทธิของการบอกเลิกสัญญาจ้างในทันทีของนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประพฤติผิดอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้คำเตือนใหม่ทดแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งยังไม่เคยมีการแก้ไข เพิ่มเติมแต่อย่างใด

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่งซึ่งต้องนำหลักว่าด้วยเรื่องนิติกรรมสัญญา มาปรับใช้ มีลักษณะเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้นสิทธิต่างๆ ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายพึงมีตามกฎหมาย อันเกิดขึ้นจากสัญญาจ้างงาน คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายควรจะต้องได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เช่น เรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ประพฤติผิดสัญญา คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งควรมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาได้ และควรได้รับสิทธิในการเรียกร้องค่าตอบแทนอันเกิดจากการผิดสัญญาหรือการกระทำผิดของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งด้วย

การเลิกจ้างแรงงานนับเป็นปัญหาสำคัญของปัญหาแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่คิดว่าตนมีอำนาจในการเลิกจ้างโดยอิสระ ส่วนลูกจ้างก็พยายามทำทุกวิถีทางที่จะให้ตนมีงานทำ จึงทำให้เป็นปัญหาขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก บทบัญญัติในมาตรา 583 ยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ คือ ให้สิทธิแก่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่ประพฤติผิดอย่างร้ายแรง ได้ทันทีแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีจากเหตุเกิดจากฝ่ายนายจ้าง เช่น นายจ้างกระทำผิดอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้าง หรือกระทำ

¹ มาตรา 583 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้คำเตือนใหม่ทดแทนก็ได้.

ประการใดๆ ที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้ หรือเมื่อปรากฏว่านายจ้างกลายเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย เป็นต้น รวมถึงกฎหมายแรงงานฉบับอื่นๆ ก็ไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติให้สิทธินี้แก่ลูกจ้างแต่อย่างใด ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคระหว่างคู่สัญญาเป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาคตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

การที่ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายกระทำผิด โดยเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเกิดจากฝ่ายนายจ้าง ทำให้เกิดปัญหาที่สามารถรวบรวมได้ดังต่อไปนี้

1. ความไม่เสมอภาคของสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการกระทำผิด อันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้างหรือเหตุอื่นๆ กรณีใดบ้างที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างโดยทันที และสามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนได้ เหตุใดบ้างที่ถือว่าเป็นเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที ซึ่งควรจะต้องบัญญัติไว้ และต้องอาศัยดุลพินิจของผู้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมาย ในการตีความกฎหมายให้มีผลบังคับใช้ให้อยู่ในขอบเขตตามเจตนารมณ์ของกฎหมายให้มากที่สุด

2. เหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างและวิธีการหรือขั้นตอนของการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากปัจจุบันไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนของการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ ไม่สามารถโต้แย้งสิทธิหรือใช้สิทธิเรียกร้องตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

3. ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมายแรงงาน เช่น เงินชดเชย เงินชดเชยพิเศษ ค่าสินไหมทดแทน เป็นต้น

นอกจากนั้น จากการศึกษายังพบว่า บทบัญญัติมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อาจเป็นช่องทางให้นายจ้าง ใช้เพื่อเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างได้ ผู้เขียนเห็นว่าตามมาตรา 583 เป็นบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับการให้สิทธินายจ้างเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างทำให้ต้องเผชิญกับภาวะว่างงาน ทำให้เดือดร้อนเนื่องจากการขาดรายได้ และอาจบานปลายกลายเป็นปัญหาสังคม ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศได้ จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย เช่น ในเรื่องของการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการขอรับทราบข้อกล่าวหาของนายจ้างเป็นหนังสือ รวมถึงให้สิทธิลูกจ้างในการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีเช่นเดียวกับนายจ้าง และกำหนดวิธีการหรือขั้นตอนในการแสดงเจตนาในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญาไว้ให้ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างตามหลักของความเสมอภาคของคู่สัญญา อันย่อมจะมีผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษา วิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐาน และความเป็นมาของบทบัญญัติของกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน มาตรา 583 ในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
2. เพื่อศึกษา การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ ปัญหาบทบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมาย
3. เพื่อศึกษา การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย และเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปและเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยคู่สัญญาตามกฎหมายแพ่งทั่วไปและกฎหมายเฉพาะ
4. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการบัญญัติและบังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของสิทธิการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
5. เพื่อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจและเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

จากเหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ที่เป็นการบัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยไม่ต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนเฉพาะฝ่ายนายจ้าง ซึ่งกฎหมายแรงงานไทยยังไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างในกรณีที่มีเหตุเกิดจากการกระทำของนายจ้าง เช่น นายจ้างกระทำผิดร้ายแรงต่อลูกจ้าง ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สามารถนำไปปรับใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาถึงความหมาย และลักษณะของเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที การกำหนดวิธีปฏิบัติและหน้าที่ในการจ่ายค่าชดเชยค่าสินไหมทดแทนของนายจ้างให้แก่ลูกจ้าง กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่ใช้อยู่ใน

ประเทศไทยในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบว่ามีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะวิจัยอย่างไร และมีข้อบกพร่องอย่างไร รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของนายจ้างและลูกจ้าง

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

ศึกษา โดยวิธีการวิจัยจากเอกสาร บทความ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ (Documentary Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูล ตัวบทกฎหมาย หนังสือคำอธิบาย แนวคำพิพากษาศาลฎีกาตลอดจนเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และสรุปปัญหาในการทำวิจัย และจัดทำข้อเสนอแนะต่อไป และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของต่างประเทศบางประเทศ ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือตำรากฎหมาย บทความ วารสาร งานวิจัย บทบัญญัติของกฎหมาย เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยอาศัยหลักเกณฑ์และแนวทางที่เหมาะสมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปทางกฎหมาย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการ แนวความคิดพื้นฐาน และความเป็นมาของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
2. ทำให้ทราบถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ ปัญหาบทบัญญัติและการบังคับใช้กฎหมาย
3. ทำให้ทราบถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย และเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปและเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยคู่สัญญาตามกฎหมายแพ่งทั่วไป และกฎหมายเฉพาะ
4. ทำให้ทราบถึงปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องในการบัญญัติและบังคับใช้กฎหมายในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของไทย
5. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ เกิดความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

บทที่ 2

วิวัฒนาการ แนวคิดพื้นฐาน ของสัญญาจ้างแรงงานและ การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่ได้ให้บทนิยามหรือความหมายของคำว่า “สัญญา” ไว้ มีเพียงแต่นักนิติศาสตร์ได้อธิบายถึงความหมายของคำว่า “สัญญา” ไว้ว่า สัญญาเป็นนิติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเกิดการแลกเปลี่ยนการแสดงเจตนาต่อกัน โดยบุคคลตั้งแต่สองคนหรือมากกว่าขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดผลทางกฎหมาย หรือสัญญาคือนิติกรรมซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนการแสดงเจตนาต่อกัน โดยบุคคลตั้งแต่สองคนหรือมากกว่านั้นขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่เรียกว่าหนี้¹ และยังเป็นที่น่าสนใจโดยทั่วไปว่า สัญญา คือนิติกรรมหลายฝ่าย คือเกิดขึ้นโดยการแสดงเจตนาของบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป กล่าวคือฝ่ายหนึ่งแสดงเจตนาเป็นคำเสนอขึ้นมาแล้วอีกฝ่ายหนึ่งแสดงเจตนาเป็นคำสนองรับ เมื่อคำเสนอคำสนองถูกต้องตรงกัน สัญญาจึงเกิด²

“สัญญาจ้างแรงงาน” เป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ ของบุคคล 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน และอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ฝ่ายที่รับทำงานให้แก่บุคคลอื่นโดยประสงค์เงินจ้าง ซึ่งคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ภายใต้บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นอกจากนั้น ยังมีกฎหมายอื่นๆ ที่เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานได้กำหนดสิทธิ หน้าที่ของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายไว้ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการใช้แรงงาน โดยทั่วไป กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างแรงงาน การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด คณะกรรมการลูกจ้าง สวัสดิการ การควบคุม การพักผ่อน ค่าชดเชย

¹ ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2523). “หลักกฎหมายสัญญาเปรียบเทียบ.” วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์, ฉบับพิเศษ อนุสรณ์ ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย 2523. หน้า 76.

² จี๊ด เศรษฐบุตร. (2522). หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและหนี้. หน้า 248.

ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อกัน โดยมีโทษทางอาญาแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ระวังข้อผิดพลาดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยแรงงานสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเข้าไปรักษาดูแลหาความเป็นธรรมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในการทำงาน รักษาความเป็นธรรมในด้านสังคมและเศรษฐกิจ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง

3. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ใช้แรงงานทั้งหลายได้มั่นใจว่าตนเองได้รับการคุ้มครองหรือมีหลักประกันหลังจากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทน

4. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัดรวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น

5. พระราชบัญญัติความปลอดภัย ชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัย เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ เพราะเนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการแต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการทุพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้น

จากบทกฎหมายต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าต่างก็บัญญัติขึ้นมาโดยมีเจตนารมณ์ เพื่อที่จะคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ควบคุมนายจ้างไม่ให้ใช้อำนาจกับ ลูกจ้างมากเกินไป เพื่อดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และความเสมอภาคกันในทางเศรษฐกิจแก่คู่สัญญา ทั้งสองฝ่าย

“สัญญาจ้างแรงงาน” เป็นสัญญาในทางแพ่งชนิดหนึ่ง ซึ่งในประเทศอุตสาหกรรม ใหญ่ๆ ถือว่าสัญญาจ้างแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเกี่ยวข้องกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นประชากร ส่วนใหญ่ของประเทศ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีบุคคลสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง เข้ามาทำความตกลงก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อกัน โดยต่างฝ่ายต่างยินยอมปฏิบัติต่อกันตามที่ได้ตกลงไว้ และตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องทำงานให้แก่ นายจ้าง ไม่ว่าจะป็นงานใช้สมองหรือ กำลังกายก็ตาม และฝ่ายนายจ้างก็มีหน้าที่ต้องชำระหรือจ่ายสินจ้าง สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะ เป็นสัญญาต่างตอบแทนและยังมีลักษณะพิเศษต่างไปจากสัญญาจ้างบริการธรรมดา เนื่องจาก นายจ้างมีอำนาจควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้าง และลูกจ้างก็ต้องทำงานให้แก่ นายจ้างภายใต้การ ควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จัดเตรียมวัสดุและเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ผลิตให้แก่ลูกจ้างและลูกจ้างจะต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งแรงงานของตนเพื่อรักษา ผลประโยชน์ของนายจ้างอย่างเต็มที่ในขณะที่นายจ้างต้องดูแลเอาใจใส่และให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง ด้วย³

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นกฎหมายเพียงฉบับเดียวที่ได้บัญญัติถึง ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้โดยตรง โดยได้บัญญัติไว้ใน บรรพที่ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 575 ว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคน หนึ่ง เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

เนื่องจากคำว่า “งาน” “แรงงาน” หรือ “Labour” ของสัญญาจ้างแรงงานนั้นมิได้มีการ ให้คำนิยามความหมายไว้โดยชัดแจ้ง จึงขออ้างคำจำกัดความของคำว่า “งาน” “แรงงาน” หรือ “Labour” ซึ่งได้จากการศึกษา ดังนี้

1) พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงงาน” หมายถึง ผู้ใช้แรงงานในการทำงาน เช่น การพัฒนาชนบทต้องอาศัยแรงงานจากท้องถิ่น งาน ก่อสร้าง ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการเพื่อหากำไร และ ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ ในทางเศรษฐกิจ กิจกรรมที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจ

³ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ก (2553). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน*. หน้า 5.

2) ศาสตราจารย์ ดร.จิต เศรษฐบุตร ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงงานไว้ว่า “งานบุคคล หรือเรียกกันว่างานหรือแรงงานนั้น ทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่ตั้งใจทำขึ้น โดยมุ่งหวังว่าการกระทำนั้นจะทำให้ตนได้รับสิ่งซึ่งบำบัดความต้องการของตนได้”⁴

จากคำจำกัดความ คำนียามดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า “แรงงาน” อาจมีความหมายได้หลายนัย คือ

1) ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง ประชากรวัยทำงานทุกคน ซึ่งรวมถึงผู้ที่ทำงานอยู่ ผู้ที่กำลังว่างงาน และผู้ที่กำลังหางานทำ ซึ่งหมายความรวมถึงผู้ประกอบการอิสระ นายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาชีพต่างๆ ด้วย นอกจากนี้ยังรวมถึงแรงงานในทางทหารด้วย

2) ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผู้ที่หาเลี้ยงชีพโดยได้รับค่าจ้าง (Wage and Salary earners) ตามความหมายนี้ หมายถึง บุคคลที่เลี้ยงชีพโดยได้รับค่าจ้างจากนายจ้างหรือรัฐบาล ปกติมักเรียกกันว่า “ลูกจ้าง”

3) ความหมายในวงแคบที่สุด หมายถึง ลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของนายจ้างหรือหัวหน้างาน ความหมายนี้จึงไม่รวมถึงผู้ที่เป็นหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการ⁵

อย่างไรก็ตาม ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานในปัจจุบัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 หมายถึง “สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้” ดังนั้น สามารถแยกองค์ประกอบของสัญญาจ้างแรงงานเป็นลักษณะสำคัญได้ดังนี้

(1) เป็นสัญญาระหว่างบุคคลสองฝ่าย อันได้แก่ ฝ่ายหนึ่ง คือ “นายจ้าง”

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ได้ให้ความหมายว่า บุคคลซึ่งตกลงจะให้สินจ้างแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อตอบแทนการทำงานและให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5⁶ ได้ให้ความหมายว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจะจ่ายสินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้อันเรียกได้ว่าเป็นนายจ้างตัวจริง

⁴ จิต เศรษฐบุตร. (2457). คำสอนเศรษฐศาสตร์พิศดาร. หน้า 4.

⁵ เฉชา แก้วชาญศิลป์. (2511). การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี. หน้า 1.

⁶ มาตรา 5 “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างเรียกได้ว่าเป็นนายจ้างรับมอบ ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน⁷

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้ความหมายว่า ผู้ซึ่งตกลงรับ ลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ กระทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการ แทน

จากคำนิยามของกฎหมายฉบับต่างๆ จะเห็นได้ว่า คำว่า “นายจ้าง” จะมีความหมาย คล้ายคลึงกัน โดยให้หมายความรวมถึงบุคคลอื่นซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วย และอาจรวมถึงบุคคลอื่นซึ่งต้องดูพฤติการณ์แวดล้อมในแต่ละเรื่องไป ในทางตรงข้ามบุคคลที่จ่าย ค่าจ้างให้ นั้นอาจจะไม่ใช่ นายจ้างเสมอไปก็ได้⁸

และอีกฝ่ายหนึ่ง คือ “ลูกจ้าง” ซึ่งตามคำนิยามของกฎหมายฉบับต่างๆ นั้น จะเห็นได้ว่า มีการให้คำนิยามที่คล้ายคลึงกันดังนี้

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคคลซึ่ง ตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง และได้รับสินจ้าง เพื่อตอบแทนการทำงานนั้น และได้รับตลอดเวลาที่ ทำงานให้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ซึ่ง ตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

บุคคลคนหนึ่งจะเป็นใครก็ตาม ที่ไปตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งที่เป็นเจ้าของ งานหรือเจ้าของกิจการซึ่งเรียกว่านายจ้าง โดยเป็นการทำงานเพื่อประสงค์สิ่งตอบแทนที่เรียกว่า ค่าจ้าง บุคคลนั้นเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คำว่า “ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร” บัญญัติ

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่ง ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดรับช่วง ไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคล ใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงาน อันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการ เป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย.

⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 1799-1800/2539.

⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 5610/2542.

ไว้เพื่อตัดปัญหาข้อโต้แย้ง เนื่องจากกฎหมายบางฉบับหรือนายจ้างบางรายไม่เรียกชื่อบุคคลที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นว่าลูกจ้าง

ลูกจ้างตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึงลูกจ้างทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอน (ทั้งระยะสั้นและระยะยาว) ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time) ลูกจ้างสัญญาจ้างพิเศษ และรวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย⁹ และไม่จำเป็นต้องเป็นผู้รับจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม การทำงานดังกล่าวนี้เพื่อรับสินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้¹⁰

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้ความหมายว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

(2) เป็นสัญญาต่างตอบแทน คือลูกจ้างมีหนี้หรือหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งคือนายจ้าง และนายจ้างก็มีหนี้หรือหน้าที่ที่จะต้องให้สินจ้างตลอดเวลาที่จ้างให้ทำงาน การทำงานและการจ่ายสินจ้าง จึงถือเป็นลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้น การทำงานและสินจ้าง จึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน หากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็จะไม่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

(3) เป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ ซึ่งตามกฎหมายแรงงานไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ ไม่ได้กำหนดให้ต้องทำเป็นหนังสือหรือจดทะเบียนต่อหน้าเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด เว้นแต่เมื่อต้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 366 วรรค 2 บัญญัติว่า “ถ้าได้ตกลงกันว่าสัญญาอันมุ่งจะทำนั้นจะต้องทำเป็นหนังสือไซ้ เมื่อกรณีเป็นที่สงสัย ท่านนับว่ายังมีได้มีสัญญาต่อกัน จนกว่าจะได้ทำขึ้นเป็นหนังสือ” แม้กฎหมายจะไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ แต่สัญญาจ้างแรงงานถือว่าเป็นสัญญาทางแพ่ง ที่นิติสัมพันธ์เกิดจากเจตนาธรรมของผู้เสนอและผู้สนองต้องตรงกัน หากว่าเจตนาธรรมของคู่สัญญาตกลงว่าจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือแล้ว กรณีก็ต้องเป็นไปตามเจตนาธรรมที่คู่สัญญากำหนดตกลงกัน แต่ในกรณีที่คู่สัญญาไม่ได้กำหนดเจตนาธรรมให้ทำเป็นหนังสือ กฎหมายก็ไม่ได้กำหนดแบบของสัญญาจ้างแรงงานไว้ แต่ลูกจ้างจะต้องมีเจตนาทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยการตกลงเข้าทำงานให้นายจ้างเพื่อรับสินจ้าง และเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ก็ต้องจ่ายสินจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ แสดงว่าคำเสนอและคำสนองถูกต้องตรงกัน จึงทำให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นทันที แม้จะตกลงกันด้วยวาจา สัญญาก็เกิดขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว ถ้าหากมีการทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดรูปแบบของสัญญาหรือมีข้อความอย่างไรก็ได้

⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2548). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 26-27.

¹⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1446-1449/2525.

(4) เป็นสัญญาเฉพาะตัว คือ มีลักษณะที่ถือเอาความสำคัญในตัวบุคคลที่เป็นคู่สัญญา เป็นสำคัญ ดังนั้นเมื่อนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันแล้ว นายจ้างหรือลูกจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอกอื่นไม่ได้ เว้นแต่ นายจ้างหรือลูกจ้างยินยอม หากฝ่ายใดฝ่าฝืน อีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้¹¹ นอกจากนี้ หากสัญญาจ้างแรงงานใดมีสาระสำคัญที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง สัญญานั้นย่อมระงับด้วยมรณะแห่งนายจ้าง¹²

(5) วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงาน คือนายจ้างมีความต้องการที่จะใช้แรงงานของลูกจ้างเป็นสำคัญมิได้มุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน ดังนั้น เมื่อลูกจ้างทำงานตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกันแล้ว งานจะสำเร็จหรือไม่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้

จำเลยจ้าง โจทก์ทำหน้าที่ควบคุมดูแลห้องปฏิบัติการทดลองจนกว่าจำเลยจะหาคนทำงานแทนโจทก์ได้ โดยให้เงินเดือนแก่โจทก์ เป็นระยะเวลากว่า 3 ปี ถือว่าเป็นการทำงานให้ตลอดระยะเวลา มิได้คาดหวังผลสำเร็จของงานเมื่อหากคนมาทำงานได้แล้วเลิกจ้างโจทก์ เป็นสัญญาจ้างแรงงาน¹³ จะเห็นได้ว่ากรณีที่จำเลยจ้างโจทก์มาควบคุมห้องปฏิบัติการทดลองนั้น ไม่ได้มุ่งหวังถึงผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง เพียงแต่หวังให้มีคนมาควบคุมห้องปฏิบัติการเท่านั้น

นอกจากศึกษาความหมายของสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ผู้เขียนยังได้ศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศ พบว่า ระบบกฎหมายทั้ง 2 ระบบ คือ ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) และระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) ยังไม่มีความชัดเจนในการแบ่งแยกลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่น มีลักษณะดังนี้

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ตามลักษณะโครงสร้างของกฎหมายแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจของรัฐ แต่โดยส่วนใหญ่เกิดจากเจตนาของคู่สัญญา อาจกล่าวได้ว่าสัญญาจ้างแรงงาน เกิดจากหลักกฎหมายเรื่องสัญญาอันจะต้องเกิดจากการกระทำโดยสมัครใจ และความเท่าเทียมกัน ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันจึงเป็นหลักที่บัญญัติหลักพื้นฐานในข้อตกลงสิทธิเรียกร้อง หน้าที่และความสัมพันธ์ แต่เนื่องจากในความเป็นจริงหน้าที่และความสัมพันธ์ของคู่สัญญามักไม่เท่าเทียมกันและส่งผลให้เกิด

¹¹ มาตรา 577 นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืน บทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้.

¹² มาตรา 584 ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง.

¹³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1902/2523.

ความแตกต่าง จึงเป็นเรื่องยากของคู่สัญญาที่จะทำให้เกิดความมีเหตุผลภายใต้กฎหมายแรงงาน ที่จะอ้างอิงถึงหน้าที่อันเหมาะสมตามขอบเขตของนโยบายทางสังคม ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าในสังคม ดังนั้น ในการตกลงกันเพื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงานจึงเลี่ยงไม่ได้ ที่จะต้องนำหลักกฎหมายแพ่ง เรื่องสัญญาและหลักกฎหมายเรื่องความสุจริตในสัญญามาใช้ประกอบด้วย

สัญญาจ้างแรงงาน (Contract of Service, Dienstvertrag) ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch หรือ BGB) มาตรา 611¹⁴ หมายถึง การที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง สัญญาว่าจะทำงานให้ โดยคู่สัญญาอีกฝ่ายมีสิทธิได้รับบริการและมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าตอบแทน เรียกว่า นายจ้างและคู่สัญญาฝ่ายที่ถูกผูกพันให้ต้องบริการหรือทำงานให้เรียกว่า ลูกจ้าง”

“นายจ้าง” หมายถึง บุคคลที่จ้างบุคคลหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าลูกจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายถึง บุคคลที่ถูกพันธนาการในการทำงานเพื่อบุคคลอีกบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานประเภทชั่วคราวหรือถาวร โดยมีกำหนดเวลาและตั้งอยู่บนพื้นฐานของการทำสัญญาภายใต้กฎหมายแพ่ง

Schuster นักกฎหมายเยอรมัน เห็นว่า ลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน คือบุคคลหนึ่งสัญญาว่าจะทำงานให้และอีกบุคคลหนึ่งตกลงจะให้ค่าตอบแทน และโดยหลักแล้ว ถือว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นเรื่องส่วนบุคคลโดยแท้ กล่าวคือ การที่นายจ้างจะเรียกให้ลูกจ้างปฏิบัติตามสัญญา และหน้าที่ในการทำงานของลูกจ้างนั้น ไม่สามารถมอบหมายให้บุคคลอื่นได้ เว้นแต่จะมีข้อตกลงเป็นอย่างอื่น

ประเทศญี่ปุ่น บทบัญญัติเกี่ยวกับแรงงานของประเทศญี่ปุ่น โดยมีบทบัญญัติหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่สำคัญ ได้แก่¹⁵

1) ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น (The Civil Code of Japan) ในบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน เกิดจากหลักกฎหมายเรื่องสัญญา อันต้องเกิดจากการกระทำโดยสมัครใจ และมีความเท่าเทียมกัน อยู่บนพื้นฐานของหลักกฎหมายแพ่งที่เป็นหลักพื้นฐานในการประกันสิทธิในทรัพย์สิน เสรีภาพของสัญญา และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น ได้บัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 623 ถึง 631 โดยสาระสำคัญได้บัญญัติถึงการเกิดขึ้นของสัญญาจ้างแรงงาน การเรียกร้องสิทธิต่างๆ เช่นสินจ้าง เงินชดเชย ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น

¹⁴ Section 611 Typical contractual duties in a service contract

(1) By means of a service contract, a person who promises service is obliged to perform the services promised, and the other party is obliged to grant the agreed remuneration.

(2) Services of any type may be the subject matter of service contracts.

¹⁵ Kazuo Sugeno. (1992). *Japanese Labor Law*. p.3.

ได้รับอิทธิพลทั้งแนวความคิดและเนื้อหาจากประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch หรือ BGB)

สัญญาจ้างแรงงานภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623¹⁶ หมายถึง สัญญาที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งสัญญาว่าจะทำงานที่แน่นอนอย่างหนึ่งให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง และคู่สัญญาฝ่ายหลังตกลงจะให้สินจ้างเพราะเหตุเช่นนั้น สัญญานี้เกิดมีผลขึ้นเมื่อเกิดความตกลงร่วมกันของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย¹⁷ จะเห็นได้ว่าจากความหมายข้างต้นมีลักษณะคล้ายกับสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย เป็นข้อตกลงหนึ่งที่จัดให้มีแรงงาน โดยคู่สัญญาทำข้อผูกพันต่อการทำงาน หรือสัญญาที่มอบหมายให้ทำหน้าที่แทน โดยเป็นสัญญาที่ไม่มีแบบ เกิดขึ้นโดยการแสดงเจตนาของคู่สัญญาต้องตรงกัน และไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ

2) พระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standards Act) เป็นหลักกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ที่บัญญัติขึ้นเพื่อวิธีการสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นตามสัญญาจ้างแรงงานและความสัมพันธ์ทางด้านแรงงาน สร้างมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการจ้างแรงงาน กำหนดบทลงโทษและการควบคุม การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าชดเชย

สัญญาจ้างแรงงานตามความหมายของพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานหมายถึง “สัญญาหนึ่งที่จัดให้มีแรงงานโดยบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน” ซึ่งมีหลายกรณีที่สัญญาแรงงานก็จะเป็น ไปในทำนองเดียวกับ สัญญาจ้างแรงงานภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น โดยพื้นฐานความสัมพันธ์ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตและการดูแลเอาใจใส่ สัญญาแรงงานกำหนดความสัมพันธ์ที่ดีต้องมีความไว้นับเชื่อใจกันระหว่างคู่สัญญา เช่น ผู้ให้แรงงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตใจปฏิบัติตามวิธีที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ อันเป็นอิทธิพลความคิดของสังคมที่พึงพาอาศัยกัน ตามกฎหมายแพ่งเยอรมัน

ประเทศอังกฤษ จากการศึกษาพบว่า ไม่มีกฎหมายบัญญัติความหมายของคำว่า “สัญญาจ้างแรงงาน” หรือ “นายจ้าง” หรือ “ลูกจ้าง” ไว้เป็นการทั่วไปเหมือนในระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System)¹⁸ จะพิจารณาจากคำวินิจฉัยชี้ขาดตัดสินคดีของศาลสูง (House of Lords) ที่เรียกว่า Case Law ซึ่งจะชี้ขาดคดีที่เกิดขึ้น โดยเป็นการวางบรรทัดฐานหลักกฎหมายตามระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) แม้ว่าในปัจจุบันจะมีกฎหมายลายลักษณ์อักษรที่

¹⁶ Article 623 An employment contract shall become effective when one of the parties promises to the other party that he/she will engage in work and the other party promises to pay remuneration for the same.

¹⁷ วินัย คูวีโรจน์ ก (2530, มีนาคม). “คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น: สัญญาจ้างแรงงาน.” *วารสารศาลแรงงาน*, 7 (1). หน้า 43.

¹⁸ Hepple & O’Higgins. (1981). *Employment Law*. p. 61.

รัฐสภาตราออกใช้บังคับ (Act of Parliament; Statute) ก็ถือเป็นเพียงกฎหมายพิเศษที่มีใช้หลักกฎหมายทั่วไป กฎหมายเหล่านี้ส่วนมากไม่ได้ให้คำจำกัดความของสัญญาจ้างแรงงานไว้ แม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว สัญญาจ้างแรงงานจะถือเป็นรากฐานสำคัญ (Corner Stone of The Edifice) ของกฎหมายแรงงานก็ตาม เพียงแต่บัญญัติว่าสัญญาจ้างแรงงานอาจทำด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร หรือโดยชัดแจ้ง หรือโดยปริยายก็ได้เท่านั้น เป็นหน้าที่ของศาลที่จะวินิจฉัยเองว่าสัญญาจ้างแรงงานคืออะไร โดยพิจารณาตามข้อสันนิษฐานตามบทบัญญัติของกฎหมายและข้อเท็จจริงของแต่ละคดี เป็นเรื่องๆ ไป โดยส่วนใหญ่หลักที่ศาลใช้เป็นแนวในการพิจารณาคดี คือ อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง ลักษณะการทำงานร่วมในองค์กรมีลักษณะอย่างไร ข้อเท็จจริงอื่นที่แสดงให้เห็นว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

2.1 วิวัฒนาการ และแนวความคิดพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน

ในสังคมสมัยโบราณมนุษย์ต้องทำงานทุกอย่างด้วยตนเอง โดยในระยะแรกสมาชิกในครอบครัวจะแบ่งหน้าที่กันทำ จนเมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม การใช้แรงงานในครอบครัวจึงไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นจะต้องหาคนภายนอกครอบครัวมาช่วยเหลือ โดยให้ค่าตอบแทนตามแต่ละตกลงกัน จนเกิดการพัฒนาระบบนิติสัมพันธ์กันระหว่างขึ้นอีกลักษณะหนึ่ง คือสัญญาจ้างแรงงาน

เริ่มแรกฝ่ายนายจ้างเป็นเจ้าของที่ดิน โรงงาน เงินทุน มีความรู้ความสามารถในกระบวนการผลิตและการตลาดเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่เป็นผู้ควบคุมอำนาจรัฐในทางปกครองและการบัญญัติกฎหมาย ได้พยายามรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มตนไว้ ใช้อำนาจต่อรองที่เหนือกว่าทำสัญญาจ้างแรงงานเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างและพยายามปิดความรับผิดชอบตามกฎหมายและตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีต่อลูกจ้างด้วย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 ซึ่งเกิดการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก นายจ้างได้เริ่มนำเอาเครื่องจักรมาใช้ในกระบวนการผลิตซึ่งทำให้สามารถผลิตสินค้าได้เป็นจำนวนมากภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ฐานะของลูกจ้างจึงตกต่ำลง นายจ้างในยุคนั้นอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบเป็นอย่างมาก สามารถกำหนดค่าจ้าง สภาพการจ้างและสภาพการทำงานได้ตามใจชอบ และมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ โดยลูกจ้างไม่อยู่ในฐานะที่จะต่อรองได้ เพราะหากไม่ยอมรับค่าจ้าง สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานที่นายจ้างกำหนด ก็ไม่มีงานทำ ในยุคนั้นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างก็มีเพียงกฎหมายแพ่งเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอ

สภาพความไม่เป็นธรรมเช่นนี้มีปรากฏอยู่ทั่วไปตลอดศตวรรษที่ 18 ลูกจ้างจึงมีการเคลื่อนไหวรวมตัวกันเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและจัดสวัสดิการตลอดจนสภาพการจ้างและ

สภาพการทำงานให้ดีขึ้น ในระยะแรกนายจ้างก็ไม่ยินยอม จนเกิดมีการปะทะกันอย่างรุนแรงหลายครั้ง และในที่สุดรัฐบาลของประเทศต่างๆ ก็ยินยอมบัญญัติกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างขึ้น คือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่นายจ้างบางส่วนก็มีความเห็นว่า การกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นการสร้างภาระให้แก่นายจ้างอย่างยิ่ง จึงพยายามที่จะปิดความรับผิดชอบโดยการปฏิเสธไม่ยอมรับนิติสัมพันธ์ความเป็นนายจ้างและลูกจ้าง โดยการไม่ยอมทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหลักฐาน หรือการปรุงแต่งสัญญาจ้างแรงงานให้เป็นสัญญารูปแบบอื่น ลูกจ้างจึงต้องปกป้องตนเองโดยการฟ้องร้องคดีต่อศาล

แต่เนื่องจากระบบกฎหมายทั้งสองระบบคือ ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) และระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) ต่างได้รับอิทธิพลแนวความคิดจากกฎหมายโรมัน ซึ่งไม่ได้บัญญัติแยกสัญญาจ้างแรงงานออกจากสัญญาประเภทอื่นเป็นเอกเทศ และไม่ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญาให้ชัดเจนและเสมอภาคกันเหมือนกับที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาประเภทอื่นๆ สัญญาจ้างแรงงานจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกับสัญญาบางประเภท เช่น สัญญาจ้างทำของ สัญญาหุ้นส่วน เป็นต้น¹⁹

สำหรับประเทศไทย ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนกระทั่งถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้น ในช่วงสี่รัชกาลแรก²⁰ ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมแบบครัวเรือน บุคคลในสังคมอยู่กันแบบระบบศักดินา หรือระบบเจ้าขุนมูลนาย การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจึงเป็นลักษณะการเกณฑ์แรงงานราษฎรหรือระบบไพร่ อันได้แก่ ไพร่หลวง ไพร่ช่วยหรือไพร่หลวงช่วย และไพร่สม นอกจากระบบไพร่ดังกล่าวแล้วยังมีแรงงานอีกประเภทหนึ่ง คือ “ทาส” หมายถึง บุคคลที่ต้องทำงานให้นายทาส ซึ่งโดยทั่วไปมักเป็นเจ้าขุนมูลนาย ดังนั้นในสมัยนี้จึงไม่มีลักษณะของการจ้างงาน หรือหากจะมีสัญญาจ้างก็มักจะทำขึ้นสำหรับช่วงระยะเวลาสั้นๆ และเพื่อกิจการเฉพาะสิ่ง จากเหตุผลนี้ ทำให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ใช้กันน้อย

ลักษณะของสัญญาจ้างมีลักษณะที่เป็นสัญญาที่ถือเอาประโยชน์จากการรับใช้ผู้อื่นเพื่อกิจการสิ่งหนึ่งหรือในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สัญญาจ้างเกิดจากการส่งมอบทรัพย์สินโดยมีลักษณะเช่นเดียวกับสัญญาฝาก สัญญาเช่า สัญญายืม เป็นต้น โดยทรัพย์สินที่ส่งมอบคือมนุษย์ซึ่งอาจเป็นทาสหรือไม่ใช่ทาสก็ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างโดยคู่สัญญา นอกจากนั้นยังมีสัญญาจ้างประเภทที่ลูกจ้างเข้าไปเป็นคู่สัญญาเอง โดยเป็นผู้ที่ให้จ้างแรงงานของตนเป็นอาชีพเพื่อกิจการสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ สัญญาจ้างประเภทนี้ได้แก่ กรณีที่ผู้รับจ้างเป็นช่างได้รับมอบทรัพย์สินหนึ่งมาเพื่อทำการซ่อมแซม กรณีที่บุคคลหนึ่งรับจ้างขนส่งของ สัญญาประเภทนี้บางครั้งก็ถือเป็นสัญญาฝากบางครั้ง

¹⁹ วินัย สุวีโรจน์ ข (2546). *หลักวินัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน*. หน้า 1-3.

²⁰ ร. แลงกาศ. (2526). *ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2*. หน้า 227-231.

ก็เป็นสัญญาจ้าง และกรณีที่บุคคลหนึ่งรับจ้างเลี้ยงฝูงปศุสัตว์²¹ จึงจะเห็นได้ว่าตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาและตลอดสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ในสัรัชกาลแรกนั้น สัญญาจ้างเป็นสัญญาที่ใช้กันน้อยมาก มิใช่เป็นสัญญาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ และมีชั่วระยะเวลาอันนานเหมือนในสมัยปัจจุบัน อีกทั้งสัญญาจ้างในสมัยนั้นมีได้มีลักษณะเหมือนสัญญาจ้างสมัยปัจจุบัน คู่สัญญาของสัญญาจ้างไม่ใช่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่จะเป็นผู้จ้างกับผู้เป็นมุลนายหรือนายของผู้นั้น ค่าจ้างก็จ่ายให้แก่ มุลนายหรือพ่อแม่หรือนายเท่านั้น มิได้จ่ายให้กับลูกจ้าง บทบัญญัติต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในอันที่จะกำหนดความรับผิดชอบของผู้จ้างในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่กรรมลง ให้ต้องรับผิดชอบชดใช้ให้แก่มุลนายหรือพ่อแม่หรือนายเพียงเท่านั้น และกำหนดถึงความเสียหายที่จะต้องรับผิดชอบเฉพาะในกรณีที่เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินของผู้จ้างเท่านั้น ไม่ได้มีลักษณะเป็นสัญญาที่กำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเหมือนในปัจจุบัน

สมัยรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงขึ้นครองราชย์จึงมีการประกาศเลิกทาส มีผลให้กฎหมายตราสามดวงบทบัญญัติในพระอัยการเบ็ดเสร็จที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างหลายบทไม่สามารถใช้บังคับได้ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2462 ได้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งนับว่าเป็นก้าวแรกของการมีบทบาทในด้านแรงงานของประเทศไทย

สมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตราประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ออกมาบังคับใช้ เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการจ้างแรงงาน ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 575 – 586 ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในเรื่องการจ้างแรงงาน การจ่ายสินจ้าง สิทธิหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และการเลิกจ้าง

ในการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 พระยามานวราชเสวี (ปลอด วิเชียร ณ สงขลา) อดีตกรรมการร่างกฎหมาย กรมร่างกฎหมาย ในช่วงปี พ.ศ. 2466-2467 ได้อธิบายไว้ใน Index of Civil Code ว่ามีที่มาจากประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศต่างๆ ได้แก่ ประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน สวิต และญี่ปุ่น²² และยังได้รับอิทธิพลมาจากระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) ของโรมัน คือได้นำหลักการต่างๆ ของลักษณะสัญญาต่างๆ มาใช้บัญญัติกฎหมายของไทยด้วย

²¹ วินัย คู่วิโรจน์ ค (2533). สัญญาจ้างแรงงาน: ศึกษาในแง่ลักษณะความสำคัญของนิติสัมพันธ์. หน้า 20-22.

²² มานวราชเสวี (ปลอด วิเชียร ณ สงขลา), พระยา. (2523). *ดรชนีที่มาของกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1-4*. หน้า 24-25.

2.2 ความหมายของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

คำว่า “เลิกสัญญา” มีคำศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกันอยู่หลายคำ ทั้งที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และใช้ในตำราทั่วไป ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศสืบเนื่องจากการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยได้ร่างขึ้นเป็นภาษาอังกฤษก่อนแล้วจึงแปลเป็นภาษาไทย ตามความถนัดของคณะกรรมการร่าง ซึ่งหากใช้ความหมายตามพจนานุกรมไทย จึงไม่น่าจะถูกต้องนัก เพราะอาจไม่ตรงกับความหมายที่ใช้เป็นภาษาอังกฤษในร่างเดิม การพิจารณาถ้อยคำเหล่านี้จึงควรต้องพิจารณาจากที่มาของคำซึ่งเป็นภาษาอังกฤษว่ามีความหมายอย่างไร

ในภาษาไทยคำว่า “เลิก” ที่ใช้กับสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นมาจากคำภาษาอังกฤษในร่างเดิม 2 คำด้วยกัน คือ²³ คำว่า “Rescind” หรือ “Rescission” กับคำว่า “Terminate” หรือ “Termination” โดยคำว่า “Rescind” หรือ “Rescission” จะใช้ในเรื่องการเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386-394 และการเลิกสัญญาจ้างทำของ ตามมาตรา 593, 596 ส่วนคำว่า “Terminate” หรือ “Termination” จะใช้ในเรื่องเช่าทรัพย์ เช่าซื้อ จ้างแรงงาน จ้างทำของ มาตรา 605 ประกันวินาศภัยและหุ้นส่วน

คำว่า “เลิกสัญญา” ตามที่ปรากฏในบทบัญญัติทั่วไปในเรื่องการเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386-389 ที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Rescind” หมายถึง การทำลาย²⁴ (Annul, Avoid, Cancel) การเลิกสัญญาตามความหมายนี้ จึงเป็นการทำลายสัญญา ทำให้สัญญาไม่มีอยู่อีกต่อไป คู่สัญญาจึงจำต้องให้อีกฝ่ายกลับคืนสู่ฐานะเดิมเสมือนไม่เคยทำสัญญามาก่อน

คำว่า “เลิกสัญญา” ตามที่ปรากฏในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยเรื่องเอกเทศสัญญา ตามมาตรา 544, 548, 551, 554, 556, 560, 561, 566, 568, 571, 573, 574, 577, 578, 579, 581, 582, 586(1), 605, 699, 872, 876, 894, 1056 ที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Terminate” หมายถึง การยุติโดยไม่มีผลบังคับในอนาคตต่อไป (to end, to make to cease) การเลิกสัญญาตามความหมายนี้ จึงมิได้เป็นการทำลายสัญญา สัญญายังคงอยู่เพียงแต่สิ้นสุดความผูกพันที่จะมีต่อไปในอนาคตเท่านั้น²⁵

²³ พินาณ บุญยง. (2536). การตรวจชำระและร่างประมวลกฎหมายในกรุงสยาม. หน้า 97-129.

²⁴ จี๊ด เศรษฐบุตร. (2524). หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและหนี้. ข้อ 486.

²⁵ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2463). รายงานการประชุมกรรมการชำระประมวลกฎหมาย วันที่ 5 มีนาคม พระพุทธศักราช 2463.

ต่อมาหลังจากประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 และ 2 พ.ศ. 2466 คณะกรรมการร่างกฎหมายในขณะนั้นได้เปลี่ยนแปลงถ้อยคำที่ใช้เป็นภาษาอังกฤษ โดยเปลี่ยนจากคำ “Cancellation” มาเป็น “Rescission” ซึ่งปรากฏตามรายงานการประชุมกรรมการร่างกฎหมายดังนี้

มาตรา 528 ที่ประชุมได้ตรวจพิจารณาเทียบกับประมวลกฎหมายเยอรมัน มาตรา 528 และประมวลกฎหมายญี่ปุ่น มาตรา 533 ปรากฏว่าประมวลกฎหมายของ 2 ประเทศนั้นได้ใช้คำว่า “Rescission” อีกนัยหนึ่ง คือ มีสิทธิที่จะเลิกถอนสัญญา ที่ประชุมจึงตกลงกันแก้คำว่า “Cancellation” ในมาตรานี้เป็น “Rescission”²⁶

“มาตรา 466 พระยาจินดาภิรมย์ เสนอว่า ได้ตรวจพิจารณาหลักกฎหมายต่างๆ เห็นว่า คำว่า “Claim cancellation” ในมาตรานี้ยังไม่เหมาะสม ควรจะแก้เป็น “Rescind the contract” ซึ่งหมายความว่า ผู้ซื้อที่มีสิทธิที่จะเลิกถอนสัญญาได้โดยไม่จำเป็นต้องไปร้องขอต่อศาล ซึ่งเป็นหลักที่ตรงกับความประสงค์ของกรรมการ ที่ประชุมปรึกษาหาฤกษ์กันเห็นชอบด้วย จึงตกลงกันแก้ไขตามนั้น”²⁷

นอกจากนี้ คณะกรรมการร่างกฎหมาย ยังได้เปลี่ยนคำว่า “Determine” มาเป็น “Give notice to terminate” ซึ่งปรากฏตามรายงานการประชุมกรรมการร่างกฎหมายดังนี้

“ป.พ.พ. บรรพ 3 พระยาจินดาภิรมย์ฯ เสนอว่า ได้ตรวจพิจารณาเห็นว่า คำว่า “Determine” กับ “Rescind” ใน ป.พ.พ. นั้น ใช้ปะปนกันมาก และทั้งภาษาไทยก็แปลเป็นคำเดียวกัน จึงขอหาฤกษ์ที่ประชุมให้แก้คำว่า “Determine” ในมาตราต่างๆ เป็น “Give notice to terminate” ตามทำนองประมวลกฎหมายเยอรมัน มาตรา 542 ประมวลก.ม.ญี่ปุ่น มาตรา 620 คำอธิบายกฎหมายเยอรมันของซุสเตอร์ หน้า 249 และ 250

ที่ประชุมปรึกษาหาฤกษ์กันเห็นชอบด้วย จึงตกลงแก้คำว่า “Determine” เป็น “Give notice to terminate” ในมาตราเหล่านี้ คือ มาตรา 548 และ 551”

“มาตรา 593 ซึ่งได้ร่างขึ้นตามทำนอง ป.ก.ม.สวิสลักษณะนี้ ม.366 ป.ก.ม.เยอรมัน ม.634 พระยาจินดาภิรมย์ฯ เสนอว่า “เรื่องนี้ไม่ใช่สัญญาชนิด “Continuing contract” แต่เป็นสัญญาขายการงาน (Sale of work) จึงขอหาฤกษ์ที่ประชุมให้แก้คำว่า “Determine” เป็น “Rescind” ที่ประชุม

²⁶ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2468). รายงานการประชุมกรรมการร่างกฎหมาย วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พระพุทธศักราช 2468.

²⁷ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2468). รายงานการประชุมกรรมการร่างกฎหมาย วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พระพุทธศักราช 2468.

ปฤกษาหาฤกกันเห็นว่าความเห็นของพระยาจินดาภิรมย์ฯ ตรงกับหลักกฎหมายอังกฤษและคำอธิบาย กฎหมายของเบลนนวน เล่ม 2 ข้อ 1898 จึงตกลงกันแก้ไขตามนั้น²⁸

ในครั้งนั้น คณะกรรมการร่างกฎหมายมีความตั้งใจที่จะให้ผลของการเลิกสัญญาที่มีสองประเภทคือ เป็นการกลับคืนสู่ฐานะเดิมและสิ้นผลผูกพันในอนาคต โดยเฉพาะในการร่างบรรพ 3 ของเอกเทศสัญญาบางประเภท (Continuing Contract) ที่ต้องการให้ผลของการเลิกสัญญาเป็นการยุติสิ้นความผูกพันในอนาคตนั้น คณะกรรมการร่างกฎหมายจะใช้คำว่า “Terminate” ขณะที่ผลของการเลิกสัญญาที่มีความประสงค์จะให้เป็นการกลับคืนสู่ฐานะเดิมจะใช้คำว่า “Rescind” แม้ในขณะนั้นนายเรเน กาโซ ซึ่งเป็นหนึ่งในคณะกรรมการฯ จะได้เสนอให้บัญญัติผลของการเลิกสัญญาที่เป็นการสิ้นสุดความผูกพันในอนาคตไว้ให้ชัดเจนในเอกเทศสัญญา ดังเช่นที่มีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น แต่มิได้เป็นที่ยอมรับจากที่ประชุมฯ เพราะเห็นว่าหากร่างถ้อยคำทำนองนั้น จะเป็นการยืดยาวเกินไปและถ้อยคำที่ใช้อยู่มีความหมายที่แตกต่างกันโดยชัดเจนอยู่แล้ว²⁹ แต่เหตุการณ์กลับไม่ได้เป็นไปตามที่ร่างกฎหมายมีความประสงค์ เพราะเมื่อมีการแปลประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จากภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย ได้แปลคำว่า “Rescind” กับ “Terminate” เป็นคำๆ เดียวกันว่า “เลิกสัญญา” ทั้งๆ ที่มีผลในทางกฎหมายที่แตกต่างกัน

เมื่อสัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่งสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจึงต้องเป็นไปตามหลักทั่วไปในเรื่องการเลิกสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือสิทธิเลิกสัญญาโดยข้อสัญญาและสิทธิเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เมื่อใดก็ตามที่คู่สัญญาฝ่ายใดต้องการใช้สิทธิในการเลิกสัญญาต้องพิจารณาว่า สามารถใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจากหลักกฎหมายใด แต่หากนำผลของการเลิกสัญญาที่เป็นการกลับคืนสู่ฐานะเดิมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 391 มาใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน อาจจะทำให้เกิดปัญหาตกเป็นพันวิสัยในการกลับคืนสู่ฐานะเดิมของคู่สัญญาได้ เพราะสัญญาดังกล่าวได้มีการชำระหนี้ต่างตอบแทนสำเร็จไปแล้ว ก่อนที่จะมีการเลิกสัญญาและเป็นการสมประ โยชน์ในการชำระหนี้ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต่างได้รับต่างตอบแทนไปแล้ว ผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน มิได้มีผลทำให้สัญญาดังกล่าวถูกทำลายลง เพียงแต่มีผลให้สิ้นผลบังคับอีกต่อไป ผลของการเลิกสัญญาจึงมีผลเพียงในอนาคตเท่านั้น ซึ่งหากการเลิกสัญญาที่มีผลทำให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบก็ย่อมชอบที่จะใช้สิทธิเรียกค่าเสียหาย เงินชดเชยพิเศษ รวมไปถึงดอกเบี้ยได้อีกด้วย

²⁸ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2468). รายงานการประชุมกรรมการร่างกฎหมาย วันที่ 17 กุมภาพันธ์ พระพุทธศักราช 2468.

²⁹ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2468). รายงานการประชุมกรรมการร่างกฎหมาย วันที่ 13, 15, 17 และ 20 กุมภาพันธ์ พระพุทธศักราช 2468.

2.3 แนวความคิดพื้นฐานของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดหนี้ หมายถึงการที่บุคคลที่เป็นคู่สัญญา จะต้องผูกพันให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือละเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตกลงกันไว้ในสัญญา ตามเจตนา ความประสงค์ของคู่สัญญา โดยคู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีเสรีภาพในการแสดงความคิด ตัดสินใจ กระทำการใดๆ ตามที่ตนต้องการ เมื่อเกิดนิติสัมพันธ์ขึ้นมาแล้ว ย่อมมีความผูกพันกันเนื่องจากเป็นสัญญาที่สร้างขึ้นมาเพื่อบังคับกันเองระหว่างคู่สัญญา เสมือนเป็นกฎหมายที่สร้างขึ้นมายังบังคับระหว่างกัน การเลิกสัญญา เป็นการทำลายสัญญาอันเป็นบ่อเกิดแห่งหนี้ จึงไม่อาจจะเลิกหรือทำให้ระงับไปได้ตามอำเภอใจของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่เพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นกฎหมายจึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกสัญญาไว้เป็นการเฉพาะ ไม่ใช่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะมีสิทธิเลิกสัญญาได้ตามใจชอบของตนเอง

การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน อาจทำได้โดยทำนิติกรรมขึ้นมาเพื่อระงับสิทธิของคู่สัญญา หากคู่สัญญาทุกฝ่ายในสัญญาเห็นพ้องต้องกัน ตกลงกันเลิกสัญญา หรือคู่สัญญาฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาทำคำขอเสนอเลิกสัญญาต่อคู่สัญญาอีกฝ่าย หากคู่สัญญาอีกฝ่ายเห็นพ้องด้วยก็สนองตอบรับ ก็เป็นวิธีการระงับนิติสัมพันธ์ได้อีกประการหนึ่ง แต่หากเป็นประสงค์ที่จะเลิกสัญญาโดยความต้องการของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่เพียงฝ่ายเดียว ฝ่ายที่จะขอเลิกสัญญา ต้องมีสิทธิตามเหตุที่กฎหมายบัญญัติสิทธิไว้

สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นจากการแสดงเจตนาเข้าทำสัญญาของคู่สัญญาสองฝ่าย คือ ลูกจ้างและนายจ้าง โดยลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานที่สร้างขึ้นอาจมีกำหนดระยะเวลาการจ้างกันไว้แน่นอนหรืออาจไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างกันไว้เลยก็ได้ กรณีที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างกันไว้แน่นอน สัญญาจ้างแรงงานก็จะสิ้นสุดเมื่อครบระยะเวลาที่ได้กำหนด แต่ถ้าเป็นกรณีที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างกันไว้แน่นอน ก็อาจมีการแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้น โดยคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง แล้วแต่เหตุของการเลิกสัญญา³⁰

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญาทั้งฝ่ายของนายจ้างและลูกจ้าง ควรใช้สิทธิตามที่กฎหมายบัญญัติให้สิทธิไว้ เพราะมิฉะนั้นผู้ที่ใช้สิทธิไม่ถูกต้องย่อมต้องรับผิดชอบจากการบอกเลิกสัญญาได้ นอกจากนั้นยังควรใช้สิทธิให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักกฎหมาย ดังนี้

³⁰ วิจิตร ฟูงัดดา ข (2531). “การแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้าง.” *รวมบทความในโอกาสครบรอบ 60 ปี คร.ปริทัศน์ เกษมทรัพย์*. หน้า 220.

2.3.1 หลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาหรือหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Autonomy of Will)

กฎหมายโรมันเป็นกฎหมายที่เก่าแก่และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อระบบกฎหมายในปัจจุบัน นักกฎหมายโรมันได้พัฒนากฎหมายแพ่งให้เจริญรุ่งเรืองมาสองพันปีแล้ว ในกฎหมายว่าด้วยนิติกรรมสัญญา นักกฎหมายโรมันได้สร้างทฤษฎี “เสรีภาพในการแสดงเจตนา” (Freedom of Contract) หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาของบุคคล (Autonomy of Will) หรือที่เรียกว่าหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา “Pacta Sunt Servanda” ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของกฎหมายโรมันตราจนทุกวันนี้ กฎหมายโรมันได้ให้ความสำคัญและเคารพต่อการแสดงเจตนาของบุคคล และได้ให้ความสำคัญเท่าเทียมแก่บุคคลด้วยการแสดงเจตนาโดยบริสุทธิ์ ดังนั้น คู่สัญญาจึงมีหน้าที่จะต้องผูกพันกันและปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาด้วยความสุจริตตรงไปตรงมาซึ่งกันและกัน³¹

ในการที่บุคคลจะเข้าทำสัญญากัน ในทางกฎหมายไม่ได้มีการห้ามที่จะไม่ให้บุคคลเข้าเป็นคู่สัญญากัน จะเปิดทางให้โดยอิสระและมีสิทธิเสรีภาพที่บุคคลเหล่านั้นจะเข้ามาเป็นคู่สัญญาวิธีการทำสัญญาและวางข้อกำหนดได้อย่างอิสระตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเรียกอีกอย่างว่า หลักเสรีภาพในการทำสัญญา สำหรับสัญญาที่ทำขึ้นโดยสมบูรณ์แล้ว ย่อมมีผลบังคับให้เป็นไปตามเจตนาของคู่สัญญา โดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ โดยกฎหมายจะเข้ามาเกี่ยวข้องก็แต่เฉพาะในกรณีที่เห็นสมควรเท่านั้น ตามหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา

สัญญาเกิดขึ้นจากการที่บุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปแสดงเจตนาต้องตรงกันที่จะก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ที่ผูกพันกันระหว่างคู่สัญญา การที่กฎหมายรับรองข้อกำหนดในสัญญาที่เกิดจากความตกลงของคู่สัญญา โดยมีผลผูกพันคู่สัญญาอันเปรียบเสมือน “กฎหมาย” ที่คู่สัญญาต้องปฏิบัติตาม มาจากหลักปรัชญากฎหมายเรื่องหลักปัจเจกชนนิยม (Individualism) ซึ่งถือว่าเจตนามีความศักดิ์สิทธิ์เป็นหลักพื้นฐานของเสรีภาพตามธรรมชาติของมนุษย์ รัฐจะต้องรับรองเสรีภาพส่วนบุคคลที่ทุกคนมีอยู่ตามธรรมชาติ รัฐจะต้องไม่ทำลายสิทธิพื้นฐานของบุคคล บุคคลทุกคนมีเสรีภาพเว้นแต่ในบางเรื่องที่เป็นกรณีอันสมควรจึงจะมีข้อจำกัดเสรีภาพได้ เว้นแต่เสรีภาพของบุคคลที่ถูกจำกัดลงได้ด้วยความสมัครใจของบุคคลนั่นเอง ดังนั้นเจตนาของบุคคลจึงมีความศักดิ์สิทธิ์และอิสระ³²

³¹ ประสิทธิ์ โฉมวิไลกุล. (2545). *กฎหมายแพ่งหลักทั่วไป: คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์* มาตรา 4-14. หน้า 90-91.

³² คาราวร ธีระวัฒน์. (2538). *กฎหมายสัญญา: สถานะใหม่ของสัญญาปัจจุบันและปัญหาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม*. หน้า 13.

ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 มีระบบเศรษฐกิจแบบการค้าเสรี คือ ทุกคนจะต้องมีเสรีภาพ เว้นแต่ในบางกรณีที่เป็นการสมควรที่จะวางข้อจำกัดเสรีภาพลง กฎเกณฑ์ที่ดีที่สุดที่สังคมควรมี คือกฎเกณฑ์ที่คู่สัญญามีความเท่าเทียมกันเป็นผู้ตกลงกันเอง โดยถือว่ากฎเกณฑ์นั้น เกิดจากเจตนาที่ ให้ใช้บังคับแก่กรณีของคน โดยเฉพาะ ซึ่งจะเป็นกฎเกณฑ์ที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่เอกชน ด้วยกันเอง ความคิดนี้นำไปสู่หลักความศักดิ์สิทธิ์ของเจตนาที่ให้คู่กรณีมีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการ ทำสัญญา รัฐจะไม่บัญญัติกฎหมายเพื่อบีบบังคับการทำสัญญาของเอกชน จะปล่อยให้สามารถวาง กฎเกณฑ์ที่จะใช้บังคับแก่สัญญาของตนได้ตามลำพัง กฎหมายจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับเฉพาะกรณีที่เป็น เรื่องเกี่ยวกับประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้น³³ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ได้ บัญญัติรองรับหลักนี้ว่า “การใดมิขัดต่อประสงคฺ์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพัน วิตยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ” ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ศาลหรือรัฐก็ไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้อง แม้ว่าคู่สัญญาจะตกลงกันยกเว้น เปลี่ยนแปลงสิทธิ และหรือความรับผิดชอบตามกฎหมายอย่างไรก็ได้ ตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบ เรียบร้อยและหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

การที่คู่สัญญามีอิสระในการกำหนดเนื้อหาข้อสัญญา คู่สัญญาอาจตกลงกันกำหนด หลักเกณฑ์ต่างๆ และเหตุของการเลิกสัญญาของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายไว้ใน สัญญาจ้างแรงงานอย่างไรก็ได้ นอกเหนือจากสิทธิในการเลิกสัญญาตามกฎหมาย ตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยเรื่องนิติกรรมและสัญญาของไทย ยึดหลักกฎหมายในเรื่องของหลัก ความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาและหลักเสรีภาพแห่งสัญญาอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ เมื่อคู่กรณี ได้แสดงเจตนาทำนิติกรรมสัญญากัน โดยชอบด้วยกฎหมายและโดยสมัครใจแล้ว คู่กรณีจะต้อง ผูกพันให้ต้องปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด ถึงแม้ผลของการทำนิติกรรมสัญญาจะทำให้ ฝ่ายหนึ่งได้เปรียบอีกฝ่ายหนึ่งอย่างมากเพียงไรก็ตาม หากเพียงแต่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือ ศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว สามารถที่จะตกลงกันอย่างไรก็ได้

ตามหลักเรื่องเสรีภาพในการทำสัญญานี้เป็นหลักเกณฑ์ที่นานาประเทศยอมรับและ บัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสัญญา กล่าวคือสำหรับบุคคลซึ่งมีอายุและความเข้าใจ พอสมควร จะมีเสรีภาพเต็มที่ในการทำสัญญา และเมื่อได้กำหนดข้อตกลงโดยอิสระและด้วยความ สมัครใจ ข้อตกลงนั้นไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ข้อตกลงนั้น ย่อมมีผลใช้บังคับได้ เสรีภาพในการทำสัญญานั้นมีขอบเขตที่จะแยกพิจารณาเป็น 4 ประการ คือ

- 1) เสรีภาพในการทำขึ้นซึ่งสัญญา (Freedom to Make a Contract)
- 2) เสรีภาพในการเลือกคู่สัญญา (Freedom to select The Other Party)

³³ สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. (2538). *ย่อหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์สัญญา*. หน้า 57.

3) เสรีภาพในการกำหนดข้อสัญญาและเนื้อหาในสัญญา (Freedom to Decide The Contract Terms)

4) เสรีภาพที่จะไม่ต้องทำตามแบบ (Freedom from Form)³⁴

ในปัจจุบันนี้ จะเห็นได้ว่าคู่สัญญาต่างก็มีเสรีภาพในการทำสัญญาไม่ว่าจะเป็นการเลือกคู่สัญญา แบบของสัญญา แต่ในเรื่องของเสรีภาพในการกำหนดข้อสัญญาหรือเนื้อหาในสัญญานั้น ในทางปฏิบัติ ยังคงเป็นปัญหาอยู่ โดยเฉพาะสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงาน ในทางปฏิบัติฝ่ายลูกจ้างไม่ได้เป็นผู้กำหนดเงื่อนไขในสัญญา ฝ่ายนายจ้างเท่านั้นที่สามารถจะกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน เช่น เรื่องของการเข้าทำสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างเสียเปรียบกว่าเนื่องจากมีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ อันทำให้ลูกจ้างต้องยอมรับเงื่อนไขบางอย่างของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์³⁵ การตกลงให้สัญญาลดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือให้สิทธินายจ้างบอกเลิกสัญญาได้โดยลูกจ้างมิได้เป็นผู้ประพาศติผิดสัญญา โดยอาจกำหนดว่าลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างเลิกสัญญาได้ตลอดเวลา โดยไม่เรียกร้องค่าเสียหายหรือเงินใดๆ จากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างสามารถถือโอกาสของการมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าเพื่อเอาเปรียบลูกจ้าง ประกอบกับรัฐไม่สามารถที่จะเข้ามาแทรกแซงได้ หากข้อกำหนดในสัญญานั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เพราะถ้าหากรัฐเข้ามาแทรกแซงก็ย่อมเป็นการขัดต่อหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา แต่ถ้าหากไม่มีกรอบป้องกันในการใช้หลักดังกล่าวข้างต้นแล้วก็อาจทำให้เกิดปัญหาตามมาได้ด้วยเช่นกัน จึงต้องมีหลักการเพื่อนำมาจำกัดการใช้หลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา ซึ่งก็คือ หลักสุจริต นั่นเอง

2.3.2 หลักสุจริต (Principle of Good Faith)

หลักสุจริตเป็นหลักกฎหมายที่มีแนวคิดมาจากกฎหมายโรมัน เป็นกฎหมายเพื่อดำรงความยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคมโดยรวม จึงเป็นหลักที่ได้รับการยอมรับและถือเป็นส่วนสำคัญของกฎหมาย โดยมีอยู่ทั้งในกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ

หลักสุจริตได้พัฒนามาจากความเชื่อของมนุษย์ในเรื่องศาสนาและคำสาบาน การให้คำสาบานเป็นวิธีที่นำมาใช้ในเกือบทุกชนชาติ เป็นการร้องขอต่อสิ่งซึ่งผู้ให้คำสาบานเชื่อว่าศักดิ์สิทธิ์ เพื่อให้คำสาบานนั้นเป็นเครื่องหมายหรือหลักฐานยืนยันความจริงของการเบิกความหรือ

³⁴ ไชยยศ เหมะรัชตะ. เล่มเดิม. หน้า 128.

³⁵ วิจิตรา ฟุ้งถัดดา ข เล่มเดิม. หน้า 221.

เพื่อเป็นการรับประกันว่าจะมีการชำระหนี้ ซึ่งความน่าเชื่อถือของคำสาบานจะขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความศรัทธาต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์

นอกจากนี้ กฎหมายธรรมชาติก็มีบทบาทสำคัญต่อแนวคิดเรื่องความสุจริตเช่นกัน โดยมีความคิดว่าความยุติธรรมเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของมนุษย์ มนุษย์แสวงหาและต้องการจะค้นหาคำตอบว่าความยุติธรรมคืออะไร³⁶

อริสโตเติล (Aristotle 384-322 B.C.) มีความเข้าใจและเชื่อว่าความยุติธรรมคือคุณค่าอันสำคัญยิ่งทางสังคม (Social Virtue) ความยุติธรรมคือการจัดสรรในสิ่งที่แต่ละคนพึงมีพึงได้และเห็นว่าความยุติธรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความยุติธรรมตามธรรมชาติและตามแบบแผนทั่วไป ซึ่งเป็นความยุติธรรมตามตัวบทกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ถือว่าความยุติธรรมตามธรรมชาตินั้น อยู่เหนือความยุติธรรมตามแบบแผนทั่วไป กล่าวคือ บทบัญญัติแห่งกฎหมายต้องมีช่องทางให้นำหลักความเป็นธรรมเข้ามาปรับแต่งกฎหมายในกรณีเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นและความยุติธรรมต้องสอดคล้องกับจารีตประเพณีหรือประเพณีปฏิบัติ³⁷

ซีเซโร (Cicero 106-43 B.C.) ซึ่งเป็นนักปรัชญาชาวกรีกที่สำคัญคนหนึ่งในแนวคิดของกฎหมายธรรมชาติ ได้เชื่อมโยงแนวคิดเกี่ยวกับความสุจริตและความยุติธรรมเข้าด้วยกัน ซีเซโรเห็นว่าความยุติธรรมคือเจตจำนงอันแน่วแน่ตลอดกาลที่จะพึงให้แก่ทุกคนในส่วนที่เขาจะมีส่วน ความสุจริตเป็นรากฐานของความยุติธรรม ความสุจริตคือความจริงและความซื่อสัตย์ที่บุคคลมีต่อกัน คำมั่นสัญญาและข้อตกลง ซีเซโรเห็นว่ากฎหมายที่แท้จริงคือเหตุผลที่ถูกต้อง (True law is right reason) ดังนั้น เขาจึงเห็นว่าสังคมที่มีความสงบเรียบร้อยจึงต้องเป็นสังคมที่ดี ต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม นั่นหมายความว่าสมาชิกในสังคมจะต้องมีความสุจริตใจต่อกันด้วย

หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta Sunt Servanda) ก็เป็นแหล่งที่มาแห่งหนึ่งของหลักสุจริต โดยได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม สมาชิกทุกคนของกลุ่มสังคมจะมีหน้าที่ (Obligations) กล่าวคือ ทุกคนจะได้รับความไว้วางใจ (Trusted) ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายได้ สมาชิกจะถูกคาดหวังว่าจะทำหน้าที่ดังกล่าวเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้กลุ่มของตนสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มีบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักสุจริตทั่วไป อยู่ในมาตรา 5 มาตรา 6 และมาตรา 368 “สุจริต” ในบทบัญญัติเหล่านี้มีความหมายทั่วไปกว้างๆ มีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะถึงความรู้หรือไม่รู้ของคู่กรณี ซึ่งทั้ง 3 มาตรานี้เป็นหลักกฎหมายสำคัญที่เป็นรากฐานของกฎหมายแพ่งของไทยทั้งระบบ มาตราเหล่านี้เป็น

³⁶ สมยศ เชื้อไทย. (2541). *ความรู้นิติปรัชญาเบื้องต้น*. หน้า 75-80.

³⁷ ประสิทธิ์ โงะวิไลกุล. เล่มเดิม. หน้า 67-68.

บทบัญญัติประกาศอุดมการณ์ของสังคมว่า ในระบบกฎหมายของเราคาดหมายว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมจะต้องปฏิบัติต่อกันฉันท์คนที่มีความซื่อสัตย์และไว้วางใจได้

ความเห็นของนักกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับหลักสุจริตมีดังนี้

ศาสตราจารย์ปรีดี พนมยงค์ อธิบายว่า ความสุจริตเป็นหลักสำคัญของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กล่าวคือ ความประพฤติของบุคคลในการใช้สิทธิและในการชำระหนี้จักต้องอยู่ภายในขอบเขตแห่งความสุจริต³⁸

ศาสตราจารย์หยุด แสงอุทัย เห็นว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของหลักสุจริตคือความยุติธรรมภายในหรือความยุติธรรมตามเนื้อเรื่อง (Substantial Justice) ซึ่งจะเรียกร้องให้มีการวางข้อบังคับของกฎหมายและการวินิจฉัยคดีให้สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความยุติธรรมซึ่งใช้อยู่ในขณะที่ยกกฎหมายบังคับ และยุติธรรมสำหรับประชาชนที่กฎหมายนั้นใช้บังคับ

หลักสุจริตเป็นบทกฎหมายบังคับหรือที่เรียกว่า “Jus Cogen” หมายความว่าคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่อาจทำข้อตกลงยินยอมว่าจะไม่นำหลักสุจริตมาใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ คู่สัญญาจะตกลงร่วมกันว่าจะไม่นำหลักสุจริตมาใช้บังคับโดยคู่สัญญาจะใช้วิธีการใดๆ โดยไม่ต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมหรือความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจต่อกันไม่ได้ เพราะข้อตกลงยินยอมดังกล่าวขัดต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมหรือขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือขัดต่อรัฐประศาสน์นโยบายจึงทำให้ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะ³⁹

รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล เห็นว่าหลักสุจริตเป็นหลักกฎหมายยุติธรรมที่ยิ่งใหญ่ของกฎหมายโรมัน มีความสำคัญและเป็นรากฐานของกฎหมายแพ่ง มีลักษณะเป็นนามธรรม มีขอบเขตที่กว้างขวางและไม่อาจกำหนดความแน่นอนได้ และบางครั้งอาจจะปรับเปลี่ยนตามพฤติการณ์แห่งข้อเท็จจริงของแต่ละกรณีไปเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจซึ่งเชื่อมโยงกับความยุติธรรมของกรณีนั้นๆ หลักสุจริตจึงเป็นหลักทั่วไปของกฎหมายแพ่งซึ่งมีความศักดิ์สิทธิ์และนำไปใช้ในกฎหมายประเภทอื่นได้ด้วย⁴⁰

³⁸ ปรีดี พนมยงค์. (2471). *บันทึกความสำคัญประกอบด้วยอุทาหรณ์และคำแนะนำแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1*. หน้า 42-45.

³⁹ หยุด แสงอุทัย. (2538). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. หน้า 102.

⁴⁰ ประสิทธิ์ โฆวิไลกุล. *เล่มเดิม*. หน้า 71.

รองศาสตราจารย์กิตติศักดิ์ ปรกติ เห็นว่า หลักสุจริตเป็นหลักกฎหมายทั่วไปที่ระบบกฎหมายปัจจุบันยอมรับ และแม้ว่าจะไม่มีบทบัญญัติเช่นนี้ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยตรง นักกฎหมายก็อ้างความสุจริตที่แฝงอยู่ในบทบัญญัติต่างๆ ได้⁴¹

หลักสุจริตเป็นสิ่งที่ดียิ่งในกฎหมาย ส่วนหลักสัญญาต้องเป็นสัญญาเป็นหลักสากลที่ควบคุมโดยเหตุผลตามธรรมชาติ และนักกฎหมายกำหนดว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมสำหรับความสุจริตของสังคมมนุษย์ ความสุจริตใช้บังคับได้กับสัญญาทุกประเภท ความสุจริตไม่เพียงแต่มีบทบาทในการห้ามกระทำการที่ไม่พึงประสงค์เท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในการกำหนดหน้าที่ให้คู่สัญญากระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามสัญญาอีกด้วย กล่าวคือการกระทำใดๆ เท่าที่จะทำให้คู่สัญญาอีกฝ่ายปฏิบัติการหรือชำระหนี้ตามสัญญาได้

หลักสุจริตเป็นหลักทั่วไปที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับจริยธรรม คุณธรรม หรือความซื่อสัตย์ต่อกัน (Fidelity) ของบุคคล เพื่อใช้เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของบุคคลในสังคมในระดับมาตรฐานที่สังคมยอมรับได้ เพื่อให้สังคมสามารถดำรงอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อยและป้องกันไม่ให้สมาชิกในสังคมเอาเปรียบบุคคลอื่นโดยไม่เป็นธรรม จึงเรียกหลักสุจริตนี้ว่าเป็นหลักทางศีลธรรมและหลักจริยธรรมในทางกฎหมาย (Moral Rule and Principle of Legal Ethics) หลักสุจริตมีความสำคัญมากเกี่ยวกับการดำรงตนของบุคคลในสังคมเพราะจริยธรรมและความซื่อสัตย์ต่อกันถือเป็นคุณธรรมของบุคคลในสังคม⁴²

หลักสุจริตตามกฎหมายของประเทศไทย ได้บัญญัติไว้ให้ใช้เป็นเครื่องวัดความประพฤติของมนุษย์ในกรณีต่างๆ ว่ากระทำการอยู่ในกรอบที่ระบบกฎหมายจะสนับสนุนหรือประณามหรือไม่ เป็นหลักทั่วไปสำหรับผลของความยุติธรรมในการที่คู่กรณีจะปฏิบัติต่อกันและกัน หรือในกรณีที่บุคคลจะใช้สิทธิของตน ในเมื่อกฎหมายหรือข้อตกลงระหว่างกันไม่ได้แสดงโดยละเอียดก็ให้ถือเอาความสุจริตเป็นที่ตั้ง สิทธิและหน้าที่ระหว่างคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน จึงต้องนำหลักสุจริตมาใช้ในการวินิจฉัยด้วย ซึ่งหากข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริตก็ต้องวินิจฉัยไปในทางที่เป็นคุณต่อลูกจ้างเสมอ คือ ลูกจ้างเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและมีสิทธิได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย⁴³

⁴¹ กิตติศักดิ์ ปรกติ. (2537, มกราคม-กุมภาพันธ์). “ความเป็นมาและหลักการใช้นิติวิธีในระบบชีวิตลอร์ดวอลล์และคอมมอนลอว์.” *คูลพาท*, 41 (1). หน้า 63.

⁴² ประสิทธิ์ โภทวีไลกุล. เล่มเดิม. หน้า 89-90.

⁴³ วินัย ลูวิโรจน์ ข เล่มเดิม. หน้า 75.

2.3.3 หลักความเสมอภาค

ตามหลักของนิติกรรมสัญญา เมื่อคู่สัญญาได้แสดงเจตนาในการทำนิติกรรมสัญญากัน โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยความสมัครใจและไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน คู่สัญญาย่อมมีผลผูกพันให้ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ อย่างเคร่งครัดตามหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาและหลักเสรีภาพในการทำสัญญา แต่ในปัจจุบันการคำนึงถึงหลักทั้งสองข้างต้นยังไม่เพียงพอ เนื่องจากลักษณะต่างๆ ของคู่สัญญาในทางปฏิบัติต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความเสมอภาคของคู่สัญญาด้วย กล่าวคือ คู่สัญญาจะต้องมีฐานะหรือศักยภาพที่เท่าเทียมกัน (Equality) ก็จะกลายเป็นว่าผู้ที่อยู่ในฐานะที่เหนือกว่า ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สติปัญญา การศึกษา โอกาส เช่น นายจ้าง เป็นต้น สามารถนำหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาและหลักเสรีภาพในการทำสัญญามาใช้เพื่อเอารัดเอาเปรียบหาผลประโยชน์จากผู้ที่อยู่ในฐานะที่ด้อยกว่า เช่น ลูกจ้าง เป็นต้น สืบเนื่องมาจากความเลื่อมล้ำทางสังคม อำนาจการต่อรอง โดยเฉพาะสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างมักจะเป็นผู้ร่างข้อสัญญาและจัดทำไว้ล่วงหน้า ลูกจ้างไม่สามารถต่อรองแก้ไขข้อสัญญาจำต้องอยู่ในลักษณะจำยอมเนื่องจากหากขอต่อรองแก้ไขข้อสัญญา นายจ้างก็ไม่ยอมรับลูกจ้างเข้าทำงาน นอกจากนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่ลงชื่อในสัญญาโดยไม่อ่านข้อความในสัญญาจ้างแรงงานเลย อันเนื่องมาจากทราบดีว่าตนเองไม่สามารถที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาได้อยู่แล้ว ประกอบกับต้องการงาน เกรงว่าหากมีการขอเจรจาต่อรองแก้ไข นายจ้างอาจเปลี่ยนใจไม่รับตนเข้าทำงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 เป็นกลไกหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาทำให้เกิดความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากความไม่เสมอภาคของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานได้ ช่วยให้ศาลใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยข้อสัญญา ข้อกำหนดต่างๆ ที่ไม่เป็นธรรมในสัญญาจ้างแรงงานได้ สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างทำขึ้นมาจะอยู่ในรูปแบบของสัญญามาตรฐาน (Standard Form Contract) หรือสัญญาสำเร็จรูป (Adhesion Contract) ซึ่งลักษณะของสัญญาประเภทนี้จะต้องมีลักษณะหลายลักษณะรวมกันอยู่ดังนี้⁴⁴

1. เป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีอำนาจทางเศรษฐกิจ (Economic Power) หรือมีความรู้ความสามารถทางเทคนิคเหนือกว่าหรือได้เปรียบกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง
2. คู่สัญญาฝ่ายที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจเหนือกว่านี้เป็นผู้กำหนดข้อสัญญาที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้และมีลักษณะเป็นเงื่อนไขทั่วไปที่กำหนดเนื้อหาสาระไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นสัญญาที่ทำไว้จำนวนมาก เพื่อใช้กับบุคคลไม่จำกัดจำนวน และไม่จำกัดตัวผู้เข้าทำสัญญา

⁴⁴ คาราพร ธีระวัฒน์, เล่มเดิม, หน้า 36.

3. การกำหนดข้อสัญญาต่างๆ เป็นการทำขึ้นโดยฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นข้อกำหนดเงื่อนไขที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่เพียงจำต้องยอมรับข้อกำหนดที่ได้วางไว้แล้วนั้น หรือปฏิเสธไม่ต้องการทำสัญญาด้วยเลย โดยไม่มีสิทธิที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในสัญญาได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเนื้อหาของสัญญานี้ไม่ได้เกิดจากเจตนาที่แท้จริงของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ไม่ได้เกิดจากการเจรจาต่อรอง หรือการตกลงกันอย่างแท้จริง

สัญญาจ้างแรงงานที่เข้าลักษณะของสัญญาสำเร็จรูป มักจะมีข้อความสงวนสิทธิ์หรือขอมให้นายจ้างกระทำการใดๆ ก็ได้ในการเปลี่ยนแปลงวันทำงาน เวลาทำงานปกติ วันหยุด การโยกย้ายหน้าที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการย้ายแผนก ย้ายสาขา ซึ่งส่วนใหญ่สัญญาจะมีข้อความว่า ลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงโยกย้ายกรณีดังกล่าวไว้ รวมถึงอาจมีการห้ามมิให้ลูกจ้างไปทำงานอื่นใดนอกเวลาทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการที่แข่งขันหรือเกี่ยวข้องกันหรือไม่ก็ตาม หากฝ่าฝืนลูกจ้างยินยอมให้นายจ้างเลิกจ้างทันที หรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย หรืออาจจะกำหนดข้อความในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างสามารถบอกกล่าวล่วงหน้าแม้เพียง 1 วัน หรือไม่ต้องบอกกล่าวเลย แต่ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 15 วันหรือ 30 วัน หากไม่ปฏิบัติตามนายจ้างจะริบเงินประกันที่ได้เรียกเก็บไว้ล่วงหน้า

ความไม่เสมอภาคของอำนาจการต่อรองนี้ปรากฏอยู่เสมอ ตั้งแต่ก่อนปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 แต่ความไม่เสมอภาคในช่วงนี้ไม่มีลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือการได้เปรียบเสียเปรียบอย่างชัดเจน หรือมีสภาพการต่อรองโดยไม่เป็นธรรมเหมือนเช่นปัจจุบัน⁴⁵ และความไม่เสมอภาคระหว่างผู้ประกอบการอาชีพด้วยกันเองซึ่งมีขึ้นในระหว่งนายจ้าง ลูกจ้าง เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 ในยุโรปที่มีการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ใหญ่ขึ้น ระบบนายทุน และระบบการใช้เครื่องจักรได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทำให้อำนาจการต่อรองอยู่ที่เจ้าของหรือนายทุน ลูกจ้างอยู่ในสภาพที่โดดเดี่ยวจากกลุ่มนายจ้าง ซึ่งมีการรวมตัวจัดตั้งเป็นองค์กรอาชีพของนายจ้างเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในการทำสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อผูกมัดลูกจ้างมากขึ้นตามลำดับ จนในที่สุดฝ่ายลูกจ้างจำต้องรวมตัวเพื่อต่อต้านเรียกร้องสิทธิกับนายจ้าง ประกอบกับรัฐได้เข้ามามีบทบาทช่วยเหลือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่างๆ มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง กำหนดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างขึ้น นอกจากนี้ยังได้รวมตัวกันจัดตั้งสหพันธ์หรือองค์กรลูกจ้าง เพื่อต่อรองกับนายจ้างในการกำหนดเงื่อนไขของสัญญาจ้างแรงงาน

สำหรับประเทศไทย ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการออกและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหลายฉบับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง เพื่อลดช่องว่างความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็ตาม แต่ก็ยังคงมีช่องว่างให้นายจ้างสามารถใช้

⁴⁵ แหล่งเดิม. หน้า 31-32.

อำนาจต่อรองของฝ่ายตน กำหนดข้อความบางประการในสัญญาทั้งที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน เช่น การยินยอมให้นายจ้างเลิกสัญญาได้ตลอดเวลาโดยไม่เรียกค่าเสียหายใดๆ การกำหนดข้อความว่าลูกจ้างยินดีจะปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด หากฝ่าฝืนข้อใดข้อหนึ่งยินยอมให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย นอกจากนั้นยังมีข้อกำหนดในสัญญาบางประการที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง หรือนายจ้างได้เปรียบฝ่ายเดียวโดยไม่ถือว่าฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น ในกรณีที่กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวเลิกสัญญาของนายจ้างสั้นกว่าการบอกกล่าวเลิกสัญญาของลูกจ้าง เป็นต้น คำพิพากษาศาลฎีกาส่วนใหญ่ยอมรับหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนาโดยวินิจฉัยว่าข้อกำหนดข้างต้นนั้นใช้บังคับกับคู่สัญญาได้⁴⁶ ศาลฎีกายอมรับข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างจัดทำขึ้น ในกรณีที่เป็นการขอสัญญาที่ฝ่ายนายจ้างได้เปรียบเพียงฝ่ายเดียว โดยยึดหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา และหากข้อสัญญานั้นไม่ขัดต่อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน น้อยกรณีนักที่ศาลจะวินิจฉัยช่วยเหลือไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

จากข้อกำหนดในสัญญาที่เอาเปรียบของฝ่ายที่จัดทำสัญญาที่มีลักษณะสัญญาสำเร็จรูปดังกล่าว ที่เป็นการตกลงกำหนดข้อสัญญาที่ฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย ศาลสามารถวินิจฉัยให้ข้อสัญญาดังกล่าวเป็นโมฆะได้ ยังมีข้อสัญญาอีกหลายประการที่ไม่ถือว่าเป็นโมฆะและได้ก่อให้เกิดปัญหาความเดือดร้อนแก่ผู้ที่จำเป็นต้องเข้าทำสัญญาและเป็นฝ่ายเสียเปรียบเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะข้อสัญญาที่มีลักษณะเป็นข้อจำกัดความรับผิด (Exemption Clauses) ซึ่งอาจทำในลักษณะยกเว้นความรับผิดทั้งหมด (Exclusion Clauses) หรือทำเพียงแต่จำกัดความรับผิดลงบางส่วน (Restriction Clauses)⁴⁷ ดังนั้นบางประเทศได้ยอมรับปัญหาและออกกฎหมายมาบังคับใช้โดยตรงกับสัญญาสำเร็จรูป เพื่อเป็นกลไกในการช่วยควบคุมครองคู่สัญญาที่เสียเปรียบในสัญญาประเภทนี้ ประเทศไทยได้มีแนวความคิดว่านอกจากขอบเขตเรื่องความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว รัฐควรเข้าไปแทรกแซงหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of Contract) ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ให้มีข้อสัญญายกเว้นหรือจำกัดความผิดไว้⁴⁸ จึงได้ออกพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาบังคับใช้ โดยมีมุ่งหมายที่จะวางกรอบจำกัดการใช้เสรีภาพในการแสดงเจตนาทำนิติกรรมระหว่างคู่สัญญาฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ

⁴⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3308/2524

⁴⁷ จริฎ ภัคดิธนากุล. (2541, มิถุนายน). “สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม.” *รทีสาร*, 6 (18). หน้า 51.

⁴⁸ สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. เล่มเดิม. หน้า 60.

เหนือกว่า กับคู่สัญญาฝ่ายที่ด้อยกว่าอย่างมาก โดยที่คู่สัญญาฝ่ายที่เหนือกว่าถือโอกาสเอาเปรียบ คู่สัญญาฝ่ายที่ด้อยกว่า” ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและความไม่สงบสุขในสังคม⁴⁹

นอกจากการออกพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาเพื่อช่วยลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้การรับรองเกี่ยวกับความเสมอภาคเท่าเทียมกันไว้ในมาตรา 30⁵⁰ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อรับรองความเสมอภาคเท่าเทียมกันในสิทธิต่างๆ ของบุคคล เป็นการรับรองที่สอดคล้องตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญที่จะต้องเคารพต่อความเสมอภาคเท่าเทียมกันและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์⁵¹

นอกจากนั้นการที่ลูกจ้างถูกนายจ้างกลั่นแกล้งทำร้ายจิตใจให้ได้รับความเดือดร้อนใจ ถือว่าเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 28 ได้กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างไว้เกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง ที่ควรจะได้รับการคุ้มครองและลูกจ้างสามารถอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ใช้เป็นข้อต่อสู้การถูกล่วงละเมิดสิทธิได้

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยไว้ดังนี้

1) สิทธิ (Right) หมายถึง อำนาจตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสูงสุดได้บัญญัติรับรองและคุ้มครองให้แก่บุคคลในอันที่จะกระทำการใดๆ หรือไม่กระทำการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับร่างกายหรือทรัพย์สินของตน เป็นการให้อำนาจแก่บุคคลก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องที่จะไม่ให้บุคคลอื่นเข้าไปแทรกแซงในสิทธิตามรัฐธรรมนูญรับรองและคุ้มครอง เช่นสิทธิในชีวิตร่างกาย สิทธิในทรัพย์สินของลูกจ้าง ฯลฯ เป็นต้น

⁴⁹ พรชัย วิวัฒน์ภัทรกุล. (2541, มิถุนายน). “พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 กับผลกระทบต่อธุรกิจการเงิน.” *วารสารนิติศาสตร์*, 28 (2). หน้า 195-196.

⁵⁰ มาตรา 30 ว่า บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม.

⁵¹ วิจิตรา (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม ค (2550). “กฎหมายรัฐธรรมนูญด้านแรงงาน.” *รวมบทความงานวิชาการประจำปี ปี พ.ศ. 2550 ครั้งที่ 3*. หน้า 7.

2) เสรีภาพ (Liberty) หมายถึง ภาวะมนุษย์ที่ไม่อยู่ภายใต้การครอบงำของผู้อื่น มีอิสระในการที่จะกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามความประสงค์ของตนเช่น เสรีภาพในการติดต่อสื่อสาร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กล่าวถึงสิทธิและเสรีภาพทางอ้อม เช่น

- (1) การรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (2) ความเสมอภาค
- (3) สิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย
- (4) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้กฎหมายอาญาย้อนหลัง
- (5) สิทธิที่จะได้รับสันนิษฐานในคดีอาญาว่าเป็นผู้บริสุทธิ์

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากคู่สัญญาคำนึงถึงแนวคิดพื้นฐานต่างๆ ข้างต้น โดยยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามหลักสุจริต หลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา และจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานะของคู่สัญญาให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการกำหนดข้อสัญญา ย่อมไม่มีปัญหาเกิดขึ้น แต่ในความเป็นจริงตามสังคมในปัจจุบัน การปฏิบัติตามแนวคิดต่างๆ ข้างต้นนั้น เป็นเพียงแนวคิดตามทฤษฎีเท่านั้น ไม่ได้มีผลบังคับต่อการประพฤติปฏิบัติแต่อย่างใด จึงจะส่งผลให้คู่สัญญาไม่สามารถใช้กฎหมายที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แม้ว่าในปัจจุบันจะมีบทบัญญัติต่างๆ เข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองและลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งยังควบคุมการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างบ้างแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถคุ้มครองสิทธิบางอย่างของลูกจ้างอย่างเต็มที่และครบถ้วน โดยจากการศึกษาพบว่าบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการบอกเลิกสัญญาจ้าง มีปัญหาในทางปฏิบัติ ซึ่งแม้กฎหมายจะเปิดโอกาสให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะกำหนดข้อสัญญาต่างๆ ในสัญญาจ้าง แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างจะเป็นผู้จัดทำสัญญาจ้างไว้เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไว้ก่อนแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิในการกำหนดข้อสัญญาต่างๆ ในสัญญาจ้างแต่อย่างใด และเนื่องด้วยความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของฝ่ายลูกจ้าง ทำให้ไม่สามารถที่จะต่อรองหรือเสนอข้อกำหนดได้แต่อย่างใด

นอกจากนั้น จากการศึกษาผู้เขียนพบว่าสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีบทบาทและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลและควบคุมอย่างเคร่งครัด ให้มีความถูกต้อง เป็นธรรมอย่างมาก แต่กลับพบว่ามีบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เปิดโอกาสให้นายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเป็นอย่างมาก การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในข้อสัญญา ที่ลูกจ้างไม่สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนด และไม่มีผลในทางปฏิบัติได้แล้ว กฎหมายยังสามารถเข้าไปควบคุมได้เฉพาะในกรณีที่เป็นกรณี

ต้องห้ามอย่างชัดเจนโดยกฎหมาย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนเท่านั้น จึงพบว่าในกรณีนี้ไม่ได้ให้การคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ผู้เขียนเห็นว่าหากมีการกำหนดบทบัญญัติของกฎหมายให้คุ้มครอง ชัดเจน ควบคุมให้ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เสมอภาคทั้งสองฝ่าย ย่อมส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม และการคุ้มครองมากขึ้น ลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาล เช่น ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างในทันทีของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างได้กระทำผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง ซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หลักของสัญญาจ้างแรงงาน เช่นการไม่ส่งมอบงานให้กับลูกจ้าง ไม่จัดให้มีสวัสดิการในการทำงาน โดยให้ลูกจ้างสามารถที่จะบอกเลิกสัญญาในทันที โดยสามารถที่จะเรียกร้องค่าเสียหายที่เกิดขึ้นได้ เป็นต้น

2.3.4 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) เป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงาน และเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน ช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานทั่วโลกให้ได้รับความยุติธรรม มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยได้ช่วยเหลือประเทศต่างๆ ในการฝึกอบรมผู้ใช้แรงงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังได้ช่วยเหลือในการออกกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้าง สนับสนุนองค์การของผู้ใช้แรงงานได้กำหนดมาตรฐานสากลเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งช่วยในการสร้างเสริมประชาธิปไตยและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 1982 ได้ประกาศใช้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้างงาน ค.ศ. 1982 (ILO Convention 158 Terminate of Employment Convention, 1982) และข้อแนะฉบับที่ 166 เรื่องการเลิกจ้างงาน ค.ศ. 1982 (The Termination of Employment Recommendation, 1982 (No.166)) ที่ได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาองค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 68 (Sixty-eight Session) โดยมีสาระสำคัญกล่าวคือ การจ้างแรงงานลูกจ้างจะไม่สิ้นสุดลงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าจะไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรอันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้างหรือเป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของกิจการ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการเลิกจ้าง ค.ศ. 1982 และข้อแนะนำฉบับที่ 166 เรื่องการเลิกจ้าง ค.ศ. 1982 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไว้ดังต่อไปนี้

1) เหตุอันควรเลิกจ้าง (Justification for Termination: Articles 4-6)

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการ สถานประกอบการหรือสถานบริการ

2) กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง (Procedure priority at the time of termination: Article 7)

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ดังนี้

(1) การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานนั้นไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาเหล่านั้น เว้นแต่นายจ้างมีเหตุอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

(2) การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ กรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติ เพราะปฏิบัติผิดบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่าจะเป็นการเลิกจ้างอันควรก็ต่อเมื่อมีการกระทำผิดนั้นซึ่งเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

(3) การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ โดยสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่นายจ้างจะได้มีคำสั่งที่สมควรเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างให้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควรแล้ว ลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจอยู่อีก

(4) นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

3) กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง (Procedure of appeal: Articles 8-10)

เมื่อเกิดการเลิกจ้าง ควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้างดังนี้

(1) ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิจะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการได้ โดย

อาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศนั้น หรืออาจจะมีการกำหนดระเบียบวิธีใกล้เคียง เพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

(2) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้างควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของตนที่มีอยู่อย่างชัดเจน

(3) ให้องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้าง และสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการ หรือสถานบริการ องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการมีอำนาจตัดสินว่ามีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาดหรืออนุญาโตตุลาการเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม และหากองค์กรกลางไม่มีอำนาจหรือไม่สามารถใช้วิธีการตามกฎหมาย หรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในองค์กร ก็ย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

4) ระยะเวลาการบอกกล่าวการเลิกจ้าง (Period of notice: Article 11)

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าภายในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนชดเชยแทนการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพาศติพิศอย่างร้ายแรง

5) สิ่งที่ต้องปฏิบัติก่อนการเลิกจ้าง (Consultation of workers' representatives: Article 13)

(1) การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

(ก) เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้างและนายจ้างไตร่ตรองแล้วเห็นว่าควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวนประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาที่เขาคาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

(ข) นายจ้างควรปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเพื่อหรือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

(ค) กฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับภายในประเทศ อาจจำกัดจำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวน หรืออัตราร้อยละน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด

(2) การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ (Notification to the competent authority: Article 14)

(ก) นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างตามกฎหมาย หรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเร็วที่สุดภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับประเทศ

(ข) เพื่อความเหมาะสมเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาทางแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง⁵²

จากแนวปฏิบัติดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวังหรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเอง มิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ เมื่อนายจ้างเห็นว่าจำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็ควรจะมีการหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งอนุสัญญาฉบับดังกล่าวได้กล่าวถึงกระบวนการก่อนหรือขณะสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง หรือการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหาของนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ เว้นแต่นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรกระทำ เว้นแต่ในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติเพราะปฏิบัติผิดบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศซึ่งกำหนดว่าจะเป็นการเลิกจ้างอันควรมิได้ ต่อเมื่อมีการกระทำความผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้วและนายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลง หรือลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจเทคโนโลยีโครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน กำหนดว่าเมื่อนายจ้างพิจารณาและไตร่ตรองแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นต้องทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง หรือจะเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีโครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกันนายจ้างจะต้องจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจำนวน และประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบจากการเลิกจ้าง และในช่วงระยะเวลาที่คาดว่าจะเลิกจ้าง ต้องแจ้งเหตุผลแห่งการเลิกจ้างให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับที่ใช้อยู่ในประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญา

⁵² วิทย์ ชะนะถัย. (2543). การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย. หน้า 92.

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 135 ว่าด้วยเรื่อง ผู้แทนลูกจ้าง ค.ศ. 1971 (ILO Convention 135 Workers' Representatives Convention, 1971) ทราบก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง เป็นระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้โอกาสปรึกษาหารือถึงมาตรการที่จะขจัด หรือบรรเทาผลกระทบที่ อาจจะมีขึ้นอันเนื่องมาจากการเลิกจ้าง เช่น การหางานอื่นให้แก่ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง รวมทั้งจำกัด จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้มีจำนวน หรืออัตราส่วนน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างทั้งหมด และนายจ้างจะต้องแจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบล่วงหน้าว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้าง

ในข้อแนะนำฉบับที่ 166 ข้อ 23 ยังได้กำหนดให้มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้าง ลูกจ้าง ด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้าง หรือเหตุผลอื่นทำนองเดียวกัน ว่าต้อง คำนึงถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันด้วย ซึ่งอาจจะเป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับภายในของประเทศสมาชิก การเจรจาต่อรองข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแนว ทางการชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือแนวคำพิพากษาของศาลประเทศสมาชิคนั้นๆ

นอกจากนี้ ข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการเลิกจ้างไว้ว่า คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะ ได้รับการบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าในเวลาอันสมควร หรือได้รับคำตอบแทนชัดเจนการบอก กล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพาศติพิศอย่างร้ายแรง ซึ่งถ้ามีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง โดยกำหนดเหตุผลที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือกำหนดว่า การเลิกจ้างลูกจ้าง จะต้องมีการพิจารณาร่วมกับผู้แทนของสหภาพแรงงานก็ต้องเป็นไปตาม ข้อตกลงดังกล่าว⁵³

2.3.5 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานของไทย กฎหมายแรงงานของไทย มีอยู่หลายฉบับ แต่ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับการบอกเลิก สัญญาจ้างแรงงาน มีอยู่เพียง 2 ฉบับ คือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยการจ้างแรงงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดหลักการให้ คู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องแจ้งให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า ถึงเจตนาที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเสียก่อนและคู่สัญญาไม่มีสิทธิกำหนดข้อสัญญาเกี่ยวกับ การเลิกจ้างให้เป็นอย่างอื่นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในกฎหมายได้

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ได้บัญญัติเรื่องการเลิกสัญญาจ้าง แรงงานทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ 3 กรณี คือ

กรณีแรก สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดเวลาตามสัญญาจ้างแรงงาน

⁵³ เกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล. (2547). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างลูกจ้าง หน้า 13-14.

กรณีที่สอง การที่นายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างทันที ด้วยเหตุที่ลูกจ้างได้ประพฤติผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119

กรณีสุดท้าย คือ นายจ้างบอกเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที เมื่อลูกจ้างกระทำผิดกรณีตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

แต่ไม่ปรากฏว่า มาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีบทบัญญัติรูปแบบในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เพียงแต่กำหนดว่าอาจทำเป็นหนังสือหรือบอกกล่าวด้วยวาจาก็ได้ ไม่ได้กำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างทราบ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิในการโต้แย้งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง ว่าชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้กรณีเหตุเลิกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ที่ให้สิทธินายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาได้ในทันที โดยไม่ต้องระบุเหตุไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กว่าลูกจ้างจะสามารถโต้แย้งสิทธิ หรือทราบเหตุผลในการเลิกจ้าง ก็ต่อเมื่อคดีได้ขึ้นสู่การพิจารณาต่อศาลแล้ว ในระหว่างรอการพิจารณาคดีลูกจ้างก็ต้องตกอยู่ในสภาวะว่างงาน ขาดรายได้ เป็นปัญหาต่อสังคม ดังนั้น หากมีการกำหนดให้ชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบในการบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างต้องแจ้งถึงสาเหตุในการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิโต้แย้งได้อย่างถูกต้อง ย่อมเป็นผลดีต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ลดภาระการนำคดีขึ้นสู่ศาลได้อีกด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ทำให้ทราบถึงการเกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน และทำให้ทราบว่าปัญหาที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อเฉพาะในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นรากฐานสำคัญของสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ ย่อมเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีที่ทำให้มีผลให้ยุติความสัมพันธ์ของคู่สัญญาทันที เหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การใช้สิทธิของคู่สัญญา ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ผู้เขียนได้ทำการศึกษาเฉพาะเรื่องของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของนายจ้างและลูกจ้างของต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย โดยจะกล่าวอย่างละเอียดในบทถัดไป

บทที่ 3

มาตรการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ

ในส่วนของการศึกษาหลักการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญา ตามกฎหมายของต่างประเทศ ผู้เขียนพบว่ามีหลายประเทศที่มีการพัฒนาระบบกฎหมายแรงงานและมีแนวคิด วัฒนาการมายาวนานทั้งประเทศในแถบตะวันตกและเอเชีย โดยผู้เขียนได้เลือกศึกษากฎหมายของประเทศทั้งที่ใช้กฎหมายในระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) และระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) ซึ่งล้วนก็เป็นประเทศที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศไทย โดยศึกษาเน้นเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังได้ศึกษากฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีลักษณะสังคม และเศรษฐกิจคล้ายคลึงกับประเทศไทย จากการศึกษาทำให้ทราบถึงแนวคิด หลักการ สิทธิต่างๆ ของคู่สัญญาในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เหมาะสมและนำมาพัฒนา แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

3.1 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของประเทศต่างๆ ที่ใช้ระบบกฎหมายลายลักษณ์อักษร (Civil Law System) มีแม่แบบมาจากกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มีรากฐาน ต้นแบบ สืบทอดแนวความคิดมาจากกฎหมายโรมัน ผู้พิพากษาสามารถตีความกฎหมายลายลักษณ์อักษรในลักษณะขยายความได้ มีหลักว่าผู้พิพากษาจะต้องค้นหากฎหมายที่จะนำมาตัดสินคดีความจากกฎหมายลายลักษณ์อักษรก่อน หากไม่ได้จึงจะใช้หลักกฎหมายทั่วไป และกฎหมายจารีตประเพณี

หลักการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่ง (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) โดยกำหนดถึงสิทธิของคู่สัญญา รูปแบบขั้นตอนการบอกเลิกสัญญา ระยะเวลาในการบอกล่วงหน้า รวมถึงเหตุในการบอกเลิกสัญญาของคู่สัญญาไว้ดังนี้

3.1.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติทั่วไป

เมื่อมีคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งผิดนัดไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาได้ก็ต่อเมื่อได้ให้คำเตือนและกำหนดระยะเวลาให้ฝ่ายที่ผิดนัดมาชำระหนี้ภายในกำหนดเวลา ระยะเวลาที่กำหนดให้ชำระหนี้จะต้องไม่สั้นเกินไป หากกำหนดระยะเวลาสั้นเกินไปให้ถือเอาระยะเวลาที่เหมาะสมแทน ถ้าการไม่ชำระหนี้ภายในเวลาที่กำหนดนั้นไม่เป็นสาระสำคัญ ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะความผิดของฝ่ายที่ผิดนัดชำระหนี้ และไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคู่สัญญาอีกฝ่าย ก็จะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาไม่ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 387

หากเป็นกรณีที่กำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญแห่งสัญญาแล้ว หากคู่สัญญาผิดสัญญาไม่ชำระหนี้ตามที่กำหนด คู่สัญญาอีกฝ่ายสามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที แต่หากการผิดนัดชำระหนี้ไม่ใช่หนี้หลัก หรือไม่ใช่หนี้ที่มีสาระสำคัญ ก็ยังใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไม่ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 388

สำหรับกรณีที่การชำระหนี้กลายเป็นพันวิสัยเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้ เมื่อการชำระหนี้ตามสัญญาเป็นอันไร้ประโยชน์แก่คู่สัญญาฝ่ายที่เสียหายแล้ว ก็ย่อมจะเรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อการไม่ชำระหนี้ หรือเลิกสัญญาก็ได้ แต่ถ้การชำระหนี้บางส่วนยังเป็นประโยชน์แก่เจ้าหนี้อยู่บ้าง ก็มีสิทธิที่จะเลิกสัญญาบางส่วนที่ลูกหนี้ไม่อาจชำระหนี้ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 389

3.1.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติเฉพาะ

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ดังนี้

3.1.2.1 การโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน

การโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง การที่นายจ้างประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างของตนเองไปทำงานกับคนอื่น โดยไม่ถือว่าเป็นการเลิกสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง หากการโอนความเป็นนายจ้างของตนไปให้บุคคลภายนอก เกิดมีกรณีที่มีปัญหาข้อสงสัยในการโอน นายจ้างก็ไม่สามารถที่จะโอนสิทธิดังกล่าวได้ และในการโอนนั้นให้สิทธิและหน้าที่ต่างๆ ตามสัญญาจ้างแรงงานโอนไปด้วย และกำหนดให้นายจ้างใหม่ไม่สามารถจะเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้โดยใช้เหตุเลิกจ้างอันเนื่องมาจากการโอนสิทธิ เว้นแต่จะเป็นเหตุอื่น นอกจากนั้นนายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงกำหนดในการโอนสิทธิ เหตุผลในการโอนสิทธิ มาตรการ กฎ ระเบียบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบถึงลักษณะของการโอนสิทธิของนายจ้างอย่างชัดเจน

¹ Konrad Zweigert and Hein Kotz. (1998). *An Introduction to Comparative Law*. pp.516 – 532

นอกจากนี้ยังให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจในการโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน โดยกำหนดระยะเวลาในการบอกเลิกสัญญาให้บอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้างใหม่ ทำให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้อย่างถูกต้องและแก้ไขปัญหาในการโต้แย้งถึงรายละเอียดในการโอนสิทธิและรับโอนสิทธิให้ทราบว่านายจ้างใหม่ต้องรับโอนสิทธิหน้าที่ ที่ตนมีต่อลูกจ้างเท่าไหนเพียงใด โดยได้บัญญัติหลักในการโอนสิทธิไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 613² 613a³ และมาตรา 664⁴ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 5771

² BGB: Section 613 Non-transferability

The party under a duty of service must in case of doubt render the services in person. The claim to services is, in case of doubt, not transferable.

³ BGB: Section 613a Rights and duties in the case of transfer of business

(1) ...

(2) ...

(3) ...

(4) The termination of the employment relationship of an employee by the previous employer or by the new owner due to transfer of a business or a part of a business is ineffective. The right to terminate the employment relationship for other reasons is unaffected.

(5) The previous employer or the new owner must notify employees affected by a transfer in text form prior to transfer:

1. of the date or planned date of transfer,

2. of the reason for the transfer,

3. of the legal, economic and social consequences of the transfer for the employees, and

4. of measures that are being considered with regard to employees.

(6) The employee may object in writing to the transfer of the employment relationship within one month of receipt of notification under subsection 5. The objection may be addressed to the previous employer or to the new owner.

⁴ Section 664 Non-transferability; liability for assistants

(1) In case of doubt the mandatary may not transfer the performance of the mandate to a third party. If the transfer is permitted, then he is only liable for fault in connection with the transfer. He is liable under section 278 for fault on the part of an assistant.

(2) In case of doubt, a claim to the performance of the mandate is not transferable.

3.1.2.2 สัญญาจ้างแรงงาน ไม่มีกำหนดระยะเวลา

ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 620⁵ ได้กล่าวถึงกรณีสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดเอาไว้ หรือไม่สามารถที่จะอนุมานได้จากลักษณะหรือวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงาน ได้ว่าจะสิ้นสุดเมื่อไหร่ ให้สิทธิแก่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถบอกเลิกสัญญาได้ โดยจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 582 โดยขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาต้องปฏิบัติให้อยู่ภายใต้บทบัญญัติในมาตรา 622 และ 623 ดังนี้

1) การบอกกล่าวล่วงหน้า หากคู่สัญญาฝ่ายใดประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า แบ่งแยกไปตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ลักษณะการจ้างงาน เช่นกรณีลูกจ้างทำงานได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน หรือมีลักษณะของนายจ้างเป็นบริษัทหรือองค์กรธุรกิจ จะกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าไว้โดยใช้ความสัมพันธ์ตามระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง

ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 622⁶ สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดลงได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้า

⁵ BGB: Section 620 Termination of services relationship

(1) ...

(2) If the duration of the service relationship neither is specified nor may be inferred from the nature or the purpose of the services, then either party may terminate the service relationship under the provisions of sections 621 to 623.

(3) ...

⁶ BGB: Section 622 Notice periods in the case of employment relationships

(1) The employment relationship of a wage-earner or a salary-earner (employee) may be terminated with a notice period of four weeks to the fifteenth or to the end of a calendar month.

(2) For notice of termination by the employer, the notice period is as follows if the employment relationship in the business or the enterprise

1. has lasted for two years, one month to the end of a calendar month,
2. has lasted for five years, two months to the end of a calendar month,
3. has lasted for eight years, three months to the end of a calendar month,
4. has lasted for ten years, four months to the end of a calendar month,
5. has lasted for twelve years, five months to the end of a calendar month,
6. has lasted for fifteen years, six months to the end of a calendar month,
7. has lasted for twenty years, seven months to the end of a calendar month.

กรณีลูกจ้างที่อยู่ในช่วงระหว่างทดลองงาน ที่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้างไม่เกิน 6 เดือน สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า 2 สัปดาห์

หากเป็นกรณีที่นายจ้างเป็นบริษัทหรือองค์กรธุรกิจ ต้องการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้

(1) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลาน้อยกว่า 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 4 สัปดาห์ ภายในวันที่ 15 ถึงวันสิ้นเดือน

(2) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 2 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 1 เดือน

(3) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 5 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 2 เดือน

(4) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 8 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน

(5) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 10 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 4 เดือน

(6) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 12 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 5 เดือน

(7) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 15 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 6 เดือน

(8) ลูกจ้างทำงานมาแล้วเป็นเวลา 20 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า 7 เดือน

2) รูปแบบการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 623⁷ กำหนดว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน สามารถบอกเลิกได้ด้วยวาจา ต่อหน้าคู่สัญญา หากมีข้อตกลงอื่นกันเป็นพิเศษต้องทำเป็นหนังสือ หากไม่ทำเป็นหนังสือก็ไม่มีผลบังคับใช้ได้ และการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทางอิเล็กทรอนิกส์ไม่สามารถทำได้

(3) During an agreed probationary period, at most for the duration of six months, the employment relationship may be terminated with a notice period of two weeks.

(4) ...

(5) ...

(6) For notice of termination of employment by the employee, no longer notice period may be agreed than for notice of termination by the employer.

⁷ BGB: Section 623 Written form of termination

Termination of employment by notice of termination or separation agreement requires written form to be effective; electronic form is excluded.

3.1.2.3 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันได้บัญญัติ เกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไว้ในมาตรา 626⁸ ดังนี้

1) เหตุในการบอกเลิกสัญญาทันที

“การพิจารณาสภาพการณ์ที่ปวงและการคำนึงถึงผลประโยชน์ของคู่สัญญา ถ้าปรากฏว่าความผูกพันตามสัญญา มีอาจจะดำเนินต่อไปได้จนกระทั่งสิ้นสุดเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือจนกระทั่งสิ้นสุดอายุของสัญญา คู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญาต่ออีกฝ่ายหนึ่งได้ เพราะเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า”⁹

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาในทันทีได้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยใช้คำว่า “คู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญา” เป็นการให้สิทธิเสมอภาคทั้งสองฝ่าย คำนึงถึงผลประโยชน์ของคู่สัญญาเป็นหลัก โดยไม่ต้องพิจารณาข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเลย หากศาลได้พิจารณาถึง “เหตุสำคัญ” ตามที่คู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้กล่าวอ้างและได้พิจารณาพยานหลักฐานแวดล้อมของแต่ละกรณี ให้เป็นไปตามแนวบรรทัดฐานที่เคยวางไว้ หรือเป็นข้อเท็จจริงที่แจ้งชัดอยู่แล้วหรือคู่สัญญาคาดหมายได้ว่าไม่สามารถที่จะดำรงไว้ซึ่งสัญญาต่อไป โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นสำคัญ ซึ่งมีลักษณะของเหตุสำคัญ ที่ศาลเคยวางแนวบรรทัดฐาน ดังต่อไปนี้¹⁰

⁸ BGB: Section 626 Termination without notice for a compelling reason

(1) The service relationship may be terminated by either party to the contract for a compelling reason without complying with a notice period if facts are present on the basis of which the party giving notice cannot reasonably be expected to continue the service relationship to the end of the notice period or to the agreed end of the service relationship, taking all circumstances of the individual case into account and weighing the interests of both parties to the contract.

(2) Notice of termination may only be given within two weeks. The notice period commences with the date on which the person entitled to give notice obtains knowledge of facts conclusive for the notice of termination. The party giving notice must notify the other party, on demand, of the reason for notice of termination without undue delay in writing.

⁹ สุรศักดิ์ มณีสร. (2527, 14 ธันวาคม). “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม.” *วารสารนิติศาสตร์*, 14 (4). หน้า 119.

¹⁰ ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2517, พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.” *วารสารกฎหมาย*, 1 (2). หน้า 52.

1. เมื่อนายจ้างจำเป็นต้องหยุดประกอบกิจการหรือต้องลดปริมาณการผลิตโดยไม่อาจคาดได้ล่วงหน้า

2. สำคัญผิดในคุณสมบัติของลูกจ้างเพราะความผิดของลูกจ้าง

3. เปิดเผยความลับเกี่ยวกับธุรกิจที่นายจ้างไม่ต้องการเปิดเผย

4. รบกวนการทำงานโดยปกติสุข

5. ทำให้กิจการได้รับความเสียหายโดยจงใจ

6. มีข้อสงสัยว่ามีการกระทำความผิดทางอาญาเมื่อมีเหตุควรสงสัยและเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำเนินงาน

7. รับสินบนจากบุคคลภายนอก

8. ไม่ตั้งใจทำงานให้ได้ผลตามสมควร

9. หย่อนสมรรถภาพในการทำงานจนเกือบไม่มีประโยชน์ต่อกิจการ

จากเหตุสำคัญดังกล่าวข้างต้น หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นเหตุผลของนายจ้างในการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน แต่ก็มีบางกรณีที่สามารถรับเป็นเหตุของลูกจ้างได้ เช่น กรณีการรบกวนการทำงานโดยปกติสุข การทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายโดยจงใจ หรือการกระทำความผิดทางอาญาจนเป็นเหตุไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้

2) อายุความการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

“การบอกเลิกสัญญาจะต้องกระทำภายในสองสัปดาห์ นับแต่เวลาที่ผู้มีสิทธิได้ทราบถึงข้อความจริงอันเป็นเหตุสำคัญในการบอกเลิก ผู้บอกเลิกสัญญาจะต้องแจ้งเหตุแห่งการบอกเลิกให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือโดยไม่ชักช้า เมื่อมีการร้องขอ”¹¹

เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง กระทำความผิดจนเป็นเหตุสำคัญทำให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งประสงค์ใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายที่ต้องการเลิกสัญญาต้องแสดงเจตนาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายภายในกำหนดระยะเวลา 2 สัปดาห์ เหตุที่ต้องกำหนดระยะเวลาในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อป้องกันการอ้าง หรือรื้อฟื้นการกระทำความผิดมาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในภายหลัง เช่น เมื่อลูกจ้างกระทำความผิด ในขณะที่นายจ้างอาจจะแสดงออกว่ายกโทษให้ จนผ่านไปเนิ่นนานจนทำให้ลูกจ้างเข้าใจว่านายจ้างไม่ใช้สิทธิเลิกจ้างแล้ว หรืออาจมีการพิจารณาลงโทษไปแล้ว แต่นายจ้างกลับมาอ้างเหตุเลิกสัญญาจ้างแรงงานภายหลัง ย่อมเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นต้น จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดอายุความในการใช้สิทธิดังกล่าวโดยนับตั้งแต่วันที่ทราบถึงการกระทำอันเป็นเหตุสำคัญในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ หากไม่ใช้สิทธิตามกำหนดระยะเวลา ก็ถือว่าไม่ประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแล้ว

¹¹ สุรศักดิ์ รมณีสร. หน้าเดิม.

ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 628¹² เมื่อมีการใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หากเหตุของการเลิกสัญญาไม่ได้เกิดขึ้นจากความผิดคู่สัญญาอีกฝ่าย ต้องนำหลักกฎหมายมาใช้ได้มาใช้ แต่หากเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นความผิดของคู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจริง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องกลับคืนสู่ฐานะเดิม แต่เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีลักษณะเฉพาะ คู่สัญญาไม่สามารถกลับสู่ฐานะเดิมได้ เพราะนายจ้างไม่สามารถคืนแรงงานที่ลูกจ้างได้ทำงานให้ไปแล้วได้ จึงเป็นเพียงการเลิกสัญญาเพื่อระงับความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเท่านั้น จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดเงื่อนไขในการชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นไว้ เช่น กำหนดให้จ่ายคืนเป็นเงิน พร้อมทั้งยังคิดดอกเบี้ยจากค่าเสียหายได้อีกด้วย

3.2 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่น มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น (Civil Code) และกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Law) ซึ่งต่างก็เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างเป็นสำคัญ กำหนดหน้าที่ต่างๆ ของนายจ้างและลูกจ้าง การโอนสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานในกรณีต่างๆ และผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นต้น

จากการศึกษา พบว่าประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทยได้รับอิทธิพลทั้งแนวความคิดและเนื้อหาจากประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) เหมือนกัน จะเห็นได้ว่าประมวลกฎหมายแพ่งของทั้งสามประเทศจึงมีนิติวิธี (Juristic Method) และเนื้อหาของกฎหมาย (Legal Content) คล้ายคลึงกัน¹³

3.2.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติทั่วไป¹⁴

สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่คู่สัญญาผิดนัดไม่ชำระหนี้ตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น มีลักษณะคล้ายคลึงกับประเทศไทยมาก โดยได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น (Civil Code)

¹² BGB: Section 628

(1) ...

(2) If notice of termination is prompted by the conduct of the other party in breach of contract, then the other party is obliged to compensate the damage arising from the dissolution of the service relationship.

¹³ วินัย ลูว์โรจน์. เล่มเดิม. หน้า 41.

¹⁴ J.E. de Becker. *Annotated Civil Code of Japan*. pp.141-142.

คู่สัญญาฝ่ายที่เป็นเจ้าหนี้ที่ต้องการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องบอกกล่าวให้ลูกหนี้ชำระหนี้ภายในกำหนดเวลาที่สมควรก่อน หากลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ภายในกำหนด เจ้าหนี้เลิกสัญญาได้หากโดยลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน หรือจากการแสดงเจตนาอันชัดแจ้งของคู่สัญญาว่าการกำหนดระยะเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญของสัญญา เมื่อถึงกำหนดชำระหนี้แล้วคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 388

กรณีการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้ หมายความว่าถึงหนี้ที่จะต้องชำระกันไม่อยู่ในวิสัยที่จะชำระกันได้แล้ว เจ้าหนี้สามารถเลือกได้ว่าจะเลิกสัญญาทั้งหมดหรือเลิกสัญญาแต่บางส่วนที่กลายเป็นพ้นวิสัยได้ เว้นแต่ลักษณะของหนี้ไม่อาจแบ่งแยกได้โดยสภาพ เจ้าหนี้จะเลิกสัญญาแต่บางส่วนไม่ได้ ต้องบอกเลิกสัญญาทั้งหมด เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 389

3.2.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติเฉพาะ

ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่นได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการจ้างแรงงาน ไว้ใน Section 8 Employment ตั้งแต่มาตรา 623 ถึง 631 ไว้ดังนี้

3.2.2.1 การโอนสิทธิในสัญญาจ้างแรงงาน

ในเรื่องของการโอนสิทธิ ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 625¹⁵ ว่า นายจ้างไม่อาจโอนสิทธิของตนตามสัญญาจ้างแรงงานไปให้บุคคลอื่นได้ เว้นแต่จะรับความยินยอมจากลูกจ้าง หากนายจ้างโอนสิทธิดังกล่าวไปให้บุคคลอื่น โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ไม่อาจใช้อ้างกับลูกจ้างได้ มีผลให้การโอนสิทธิเป็นโมฆะแต่ไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างอ้างเหตุนี้เพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ ในทางกลับกันหากเป็นกรณีลูกจ้างให้บุคคลอื่นทำงานแทนตน โดยนายจ้างไม่ยินยอม นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ หรือเรียกค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หรือเรียกค่าสินไหมทดแทนพร้อมทั้งบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทย มาตรา 577

¹⁵ Article 625 (1) An employer may not assign his/her rights to third parties unless the employer obtains the employee's consent.

(2) An employee may not cause any third party to work on his/her behalf unless the employee obtains the employer's consent.

(3) If an employee causes any third party to work in violation of the provisions of the preceding paragraph, the employer may cancel the contract.

3.2.2.2 สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

เมื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้ตกลงเข้าทำสัญญาจ้างแรงงานขึ้น โดยกำหนดวันสิ้นสุดของสัญญาจ้างแรงงานไว้ สัญญาจะสิ้นสุดเมื่อครบกำหนดตามสัญญา แต่หากเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาเกิน 5 ปี หรือเป็นการกำหนดให้สัญญาคงอยู่ไปจนครบเท่าที่คู่สัญญายังมีชีวิตอยู่ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งอาจจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้เมื่อพ้น 5 ปี แต่สำหรับสัญญาจ้างแรงงานผู้ฝึกหัดงานพาณิชยกรรม หรืองานอุตสาหกรรมให้มีกำหนดเวลา 10 ปี การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไปยังคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเป็นเวลา 3 เดือน ตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งญีปุ่น มาตรา 626¹⁶ เช่นเดียวกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 577

จะเห็นได้ว่าตามมาตรานี้ มีเงื่อนไขของการทำสัญญาจ้างแรงงานที่มีระยะเวลาตลอดชีวิต หากไม่มีบทบัญญัติตามมาตรานี้ ทำให้ลูกจ้างต้องผูกพันกับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาอันส่งผลให้ลูกจ้างเสียสิทธิในการได้รับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น และไม่อาจย้ายงานได้ อันอาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายได้ ดังนั้นจึงให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย หากสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป

3.2.2.3 สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกำหนดระยะเวลา

หากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของสัญญาไว้ หรือไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการจ้าง เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดประสงค์ที่จะเลิกสัญญา ให้แจ้งความประสงค์เมื่อไหร่ก็ได้ โดยสัญญาจะมีผลสิ้นสุดลง นับถัดจากวันแจ้งความประสงค์ 2 สัปดาห์ ตามประมวลกฎหมายแพ่งญีปุ่น มาตรา 627¹⁷ เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทย มาตรา 582

¹⁶ Article 626 (1) If the term of employment exceeds five years, or employment is to continue during the life of either party or any third party, either party may cancel the contract at any time after the expiration of five years; provided, however, that said five years shall be ten years with respect to employment for the purpose of apprenticeship in commerce and industry.

(2) If a person intends to cancel a contract under the provisions of the preceding paragraph, he/she must give notice three months in advance.

¹⁷ Article 627 (1) If the parties have not specified the term of employment, either party may request to terminate at any time. In such cases, employment shall terminate on the expiration of two weeks from the day of the request to terminate.

(2) If remuneration is specified with reference to a period, the request to terminate may be made with respect to the following period of time onward; provided, however, that the request to terminate must be made in the first half of the current period.

แต่ถ้าสัญญาจ้างแรงงานได้กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างไว้ เป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะต้องอยู่ในช่วงครึ่งแรกของระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างงวดปัจจุบัน เพื่อเป็นการระงับสัญญาในงวดถัดไป แต่ถ้างวดการจ่ายสินจ้างมีระยะเวลา 6 เดือนหรือมากกว่านั้น การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน

3.2.2.4 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

ตามประมวลกฎหมายแพ่งญาปุ่น มาตรา 628¹⁸ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดในสัญญาจ้างแรงงานอาจบอกเลิกสัญญาได้ทันที หากเกิดเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ คำว่า “เหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้” ตามมาตรานี้ มีลักษณะเดียวกันกับคำว่า “เหตุสำคัญ” (Aus Wichtigem Grund) ในมาตรา 626 ของประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน โดยคู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญาได้ในทันที ไม่ว่าสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นสัญญาที่มีกำหนดระยะเวลาหรือไม่ก็ตาม และสามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนสำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นจากคู่สัญญาฝ่ายที่ทำผิดได้อีกด้วย คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาสามารถโต้แย้งเหตุอันหลีกเลี่ยงมิได้ว่าเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และความเสียหายใครเป็นผู้รับผิดชอบ โดยศาลจะเป็นผู้พิจารณาตัดสิน

3.3 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีลักษณะสภาพเศรษฐกิจ สังคม คล้ายคลึงกับประเทศไทย มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานคือ ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ (Labor Code of the Philippines) ซึ่งได้บัญญัติ กฎ ระเบียบการจ้างแรงงาน ค่าจ้าง วันหยุด เหตุและขั้นตอนการเลิกจ้างแรงงานไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ศาลสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนตามพฤติการณ์และเหตุของแต่ละกรณีได้อย่างเป็นธรรม อีกทั้งได้กำหนดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นธรรม และต้องมีเหตุผลอันสมควร โดยบัญญัติไว้ตั้งแต่มาตรา 278 ถึง 286 ดังนี้

(3) If remuneration is specified with reference to a period of six months or more, the request to terminate under the preceding paragraph must be made three months before the termination.

¹⁸ Article 628 Even in cases where the parties have specified the term of employment, if there are unavoidable reasons, either party may immediately cancel the contract. In such cases, if the reasons arise from the negligence of either one of the parties, that party shall be liable to the other party for damages.

3.3.1 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างจะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างได้เฉพาะกรณีที่กฎหมายบัญญัติสิทธิไว้เท่านั้น โดยจะต้องพิจารณาพฤติการณ์แวดล้อมต่างๆ ประกอบเป็นกรณีๆ ไป ซึ่งประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ได้บัญญัติสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างของนายจ้างไว้ในมาตรา 281 ถึง 284 กล่าวคือ

3.3.1.1 กรณีลูกจ้างทดลองงาน (Probationary employment)

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 281¹⁹ ได้กำหนดระยะเวลาทดลองงานของลูกจ้างทดลองงานไว้ไม่เกิน 6 เดือน เว้นแต่ในสัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดให้ระยะเวลาทดลองงานยาวนานกว่านั้น เหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานได้ ต้องมีเหตุผลที่สมควรและเป็นธรรม เช่น กรณีที่ลูกจ้างไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะทำงานให้แก่นายจ้าง ตามที่นายจ้างกำหนดคุณสมบัติไว้ตามสัญญาจ้างแรงงาน

3.3.1.2 กรณีลูกจ้างกระทำผิดเป็นเหตุให้นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง (Termination by employer)

ตามประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 282 ได้กำหนดเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างไว้ 5 กรณี ดังนี้

1) ลูกจ้างได้กระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของนายจ้าง หรือผู้แทนของนายจ้าง²⁰

ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ไม่มีบทบัญญัติให้คำนิยามของการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงว่ามีลักษณะอย่างไรถึงจะเรียกว่ากระทำความผิดร้ายแรง ในการพิจารณาว่ากรณีใดถือว่าเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป โดยคำนึงถึงการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ว่ามีสาเหตุที่เป็นธรรมและมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ ประกอบกับพฤติการณ์แวดล้อมต่างๆ เช่น หน้าที่การงานหรือตำแหน่งของลูกจ้างประกอบการกระทำความผิด ว่าอาจทำให้

¹⁹ Art. 281. Probationary employment. Probationary employment shall not exceed six (6) months from the date the employee started working, unless it is covered by an apprenticeship agreement stipulating a longer period. The services of an employee who has been engaged on a probationary basis may be terminated for a just cause or when he fails to qualify as a regular employee in accordance with reasonable standards made known by the employer to the employee at the time of his engagement. An employee who is allowed to work after a probationary period shall be considered a regular employee.

²⁰ Art. 282 a. Serious misconduct or willful disobedience by the employee of the lawful orders of his employer or representative in connection with his work;

นายจ้างได้รับความเสียหายมาน้อยเพียงไร บางกรณีแม้ว่าในสัญญาจ้างแรงงานจะกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานไว้ และลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน แต่เมื่อพิจารณาจากพฤติกรรมแวดล้อมต่างๆ แล้ว ก็อาจจะไม่เป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงอันเป็นเหตุให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ตัวอย่างเช่น

คดี VH Manufacturing, Inc. vs. National Labor Relations Commission and Herminio C. Gamido.²¹

ข้อเท็จจริงในคดี ปรากฏว่าคดีนี้ลูกจ้างเป็นพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตก๊าซปิโตรเลียมเหลว (LPG) โดยมีหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพท่อส่งก๊าซ ได้รับค่าตอบแทนวันละ 150 เปโซต่อวัน และถูกนายจ้างบอกเลิกจ้างในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 1995 เนื่องจากเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 1995 นายจ้างพบว่าลูกจ้างได้หลับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ จึงได้ทำการบอกเลิกจ้างลูกจ้าง โดยการบอกกล่าวลูกจ้างเป็นหนังสือว่า ลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทนายจ้าง ในข้อ 15-b ที่กำหนดให้ลงโทษลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างหลับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่

ในคดีนี้ ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ ดังนี้²²

ประเด็นแรก เหตุผลที่นายจ้างนำมาอ้างในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีนี้คือ ลูกจ้างหลับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเวลาทำงาน ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทที่ 15-b ปัญหาที่ต้องพิจารณาก็คือ การที่ลูกจ้างหลับ เป็นเพราะลูกจ้างง่วงทำงานหรือว่าเป็นการหลับในระหว่างรอตรวจสอบท่อส่งก๊าซ ซึ่งผลของทั้งสองกรณีย่อมแตกต่างกัน ซึ่งในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นธรรมหรือไม่ นายจ้างต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าการเลิกจ้างนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสาเหตุที่เป็นธรรม และมีเหตุผลอันสมควร เพราะผลที่จะเกิดขึ้นจากการเลิกจ้างนั้นไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตัวลูกจ้างเองเท่านั้น ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อครอบครัวของลูกจ้างด้วย

ประเด็นที่สอง การที่ลูกจ้างได้หลับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุผลสมควร เพียงพอที่จะให้นายจ้างนำมาใช้อ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้างได้หรือไม่ ต้องพิจารณาถึงลักษณะตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างด้วยว่าลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปกป้อง ดูแลรักษาทรัพย์สินของนายจ้างไม่ให้เกิดความเสียหายหรือไม่

²¹ G.R. No.130957. (January 19, 2000) VH MANUFACTURING, INC., petitioner, vs. NATIONAL LABOR RELATIONS COMMISSION and HERMINIO C. GAMIDO, respondents.

²² อักษรากัก สารธรรม. (2549). *อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง*. หน้า 159 – 160.

ประเด็นที่สาม แม้นายจ้างจะมีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับในการทำงาน แต่การกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับดังกล่าว ต้องเป็นธรรมและมีเหตุผลพอสมควร และความหนักเบาของโทษที่จะลงสำหรับความผิดนั้นๆ จะต้องมีความสัมพันธ์หรือได้สัดส่วนกันด้วย

เมื่อได้พิจารณาจากพฤติการณ์ต่างๆ เห็นว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง อันเนื่องมาจากลูกจ้างหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่นั้น เป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างมาเป็นระยะเวลาถึง 9 ปี ครั้งนี้เป็นการกระทำผิดเป็นครั้งแรกและไม่ปรากฏว่านายจ้างได้รับความเสียหายแต่ประการใด ไม่มีหลักฐานแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของลูกจ้างเป็นการประพฤติชั่ว หรือมีเจตนาจะขัดคำสั่งของนายจ้าง อีกทั้งยังไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้ละเลยต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดเป็นอาชิติน ศาลพิจารณาให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้ากลับทำงานตามเดิม

จากคำพิพากษาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า แม้ลูกจ้างได้กระทำความผิด และมีข้อบังคับในการทำงานกำหนดโทษไว้ก็ตาม ศาลยังต้องพิจารณาจากพฤติการณ์แวดล้อมของคดี ความเสียหายที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นแก่นายจ้าง ยังต้องพิจารณาถึงประวัติ ระยะเวลาในการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างเคยกระทำความผิดมาก่อนหรือไม่ ประกอบการพิจารณาคดีด้วย

2) ลูกจ้างละเลยหน้าที่การงานอย่างร้ายแรงและเป็นอาชิติน²³

ตัวอย่างเช่น

คดี Charles Joseph U. Ramos vs. Honorable Court of Appeals and Union Bank of The Philippines²⁴

ข้อเท็จจริงในคดี ปรากฏว่า ลูกจ้างเป็นพนักงานธนาคาร Union Bank of The Philippines มีหน้าที่เป็นเสมียนบัญชี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 ถึง ค.ศ. 1996 ต่อมาปี ค.ศ. 1993 ธนาคารได้รวบรวมกิจการกับ Interbank ส่งผลให้ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการสาขาทันที เนื่องจากผู้จัดการสาขาคณเดิมได้ถูกย้ายไปทำงานที่สาขาอื่น และได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้เป็นผู้จัดการสาขาในวันที่ 15 มีนาคม ค.ศ. 1994

เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม ค.ศ. 1995 แผนกบัญชีกลางของธนาคารได้ตรวจพบความผิดปกติของบัญชี พบว่าเงินของธนาคารหายไปจำนวนถึง 10.1 ล้านเปโซ เกิดจากแคชเชียร์ไม่ได้ลงเงินจำนวนดังกล่าวในบัญชี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 1993 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1994 และในวันที่ตรวจสอบพบการกระทำความผิด ผู้กระทำความผิดได้หนีไปไม่สามารถหาตัวได้

²³ Art.282 b.Gross and habitual neglect by the employee of his duties;

²⁴ G.R. No. 145405. June 29, 2004 CHARLES JOSEPH U. RAMOS, petitioner, vs. HONORABLE COURT OF APPEALS and UNION BANK OF THE PHILIPPINES, respondents.

ต่อมาเดือนกันยายน ค.ศ. 1995 คณะกรรมการตรวจสอบได้ทำหนังสือแจ้งให้ลูกจ้างชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้น และในวันที่ 2 เมษายน ค.ศ. 1996 ได้บอกเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างได้ละเลย ไม่เอาใจใส่และละทิ้งหน้าที่การทำงานอย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้นายจ้างหมดความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานของลูกจ้าง

คดีนี้ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า²⁵

แม้ว่าการที่ลูกจ้างได้รับเลือกให้เป็นผู้จัดการสาขาแทนผู้จัดการคนเดิม โดยไม่ได้มีการแต่งตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าลูกจ้างได้มีหน้าที่ทำงานให้กับนายจ้างในฐานะเป็นผู้จัดการสาขาแล้ว ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องคอยควบคุม ดูแล ตรวจสอบการทำงานของพนักงานในสาขาที่ตนเองรับผิดชอบ เมื่อลูกจ้างเพิกเฉย ละเลย ไม่เป็นเหตุให้แคชเชียร์ ได้ทำการฉ้อโกงเงินของบริษัทไป การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างจึงเป็นเหตุผลเพียงพอที่ทำให้นายจ้างหมดความเชื่อถือ และความไว้วางใจในตัวลูกจ้าง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่สามารถปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้กับนายจ้างได้อีกต่อไป นอกจากนั้นยังแสดงให้เห็นอีกว่าลูกจ้างได้ละเลยและขาดความระมัดระวัง เอาใจใส่ในหน้าที่อย่างร้ายแรง เพราะโดยสภาพของการประกอบธุรกิจ ย่อมมีเหตุผลพอสมควรที่นายจ้างจะเรียกร้องให้ลูกจ้างทำงานอย่างระมัดระวัง ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญของธุรกิจประเภทนี้ ดังนั้น นายจ้างจึงทำการเลิกจ้างลูกจ้างได้

การบอกเลิกจ้างที่เป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายและมีเหตุผลสมควร ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน ดังนี้

1. ต้องไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง
 2. ต้องไม่ใช่การเลิกจ้างโดยใช้อุบาย หลอกลวง โดยเหตุผลซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม
 3. ต้องไม่ใช่การเลิกจ้างที่เกิดขึ้นตามอำเภอใจ หรือโดยพลการของนายจ้าง
 4. สาเหตุในการเลิกจ้างต้องเกิดขึ้นจากการกระทำผิดของลูกจ้าง ไม่ใช่เกิดจากการไตร่ตรองไว้ก่อนหรือมีเจตนาทุจริต
 5. ลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งที่จะต้องมีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ ดังนั้น เมื่อการกระทำของลูกจ้างเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจที่นายจ้างมีต่อลูกจ้าง ก็เป็นเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้
- 3) ลูกจ้างได้อฉล หรือหลอกลวง หรือจงใจฝ่าฝืนความเชื่อถือ ความไว้วางใจของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง²⁶

²⁵ อักษรากัก สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 162.

4) ลูกจ้างได้กระทำผิดอาญาต่อตัวนายจ้าง สมาชิกในครอบครัวของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง²⁷

5) กรณีที่มีเหตุอย่างอื่นทำนองเดียวกับที่กล่าวมาข้างต้น²⁸

3.3.1.3 กรณีนายจ้างต้องปิดกิจการ หรือต้องลดจำนวนลูกจ้างเนื่องจากคนล้นงาน (Closure of establishment and reduction of personnel)

เมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นต้องปิดหรือหยุดกิจการอันเนื่องมาจากเหตุผลตามที่กฎหมายกำหนด หรือมีความจำเป็นต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในกิจการ โดยการเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วนนั้น นายจ้างต้องคำนึงถึงเหตุและปฏิบัติตามขั้นตอนในการเลิกจ้าง รวมถึงจ่ายค่าตอบแทนในกรณีที่นายจ้างต้องปิดกิจการหรือลดจำนวนลูกจ้างลง ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 283²⁹ กล่าวคือ

เมื่อนายจ้างมีความจำเป็นต้องปิดหรือหยุดกิจการ ซึ่งการปิดกิจการดังกล่าวอันเนื่องมาจากสาเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างสามารถทำได้ แต่นายจ้างจะต้องบอกกล่าวการเลิกจ้างล่วงหน้าเป็นหนังสือให้ลูกจ้างและกระทรวงแรงงานทราบ อีกทั้งกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างดังนี้

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย หรือกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องปิดกิจการหรือหยุดกิจการ โดยมิได้มีสาเหตุมาจากการประสบปัญหาทางธุรกิจอย่าง

²⁶ Art.282 c. Fraud or willful breach by the employee of the trust reposed in him by his employer or duly authorized representative;

²⁷ Art.282 d. Commission of a crime or offense by the employee against the person of his employer or any immediate member of his family or his duly authorized representatives; and

²⁸ Art.282 e. Other causes analogous to the foregoing.

²⁹ Art.283. The employer may also terminate the employment of any employee due to the installation of labor-saving devices, redundancy, retrenchment to prevent losses or the closing or cessation of operation of the establishment or undertaking unless the closing is for the purpose of circumventing the provisions of this Title, by serving a written notice on the workers and the Ministry of Labor and Employment at least one (1) month before the intended date thereof. In case of termination due to the installation of labor-saving devices or redundancy, the worker affected thereby shall be entitled to a separation pay equivalent to at least his one (1) month pay or to at least one (1) month pay for every year of service, whichever is higher. In case of retrenchment to prevent losses and in cases of closures or cessation of operations of establishment or undertaking not due to serious business losses or financial reverses, the separation pay shall be equivalent to one (1) month pay or at least one-half (1/2) month pay for every year of service, whichever is higher. A fraction of at least six (6) months shall be considered one (1) whole year.

รุนแรงหรือเกิดความผันผวนทางการเงิน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อยครึ่งเดือนต่อการทำงานของผู้จ้างแต่ละปี ขึ้นอยู่กับว่าจำนวนไหนมากกว่ากันให้จ่ายตามจำนวนนั้น โดยเศษที่มากกว่า 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี

หากเป็นกรณีที่นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้เพื่อประหยัดแรงงาน เป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง หรือกรณีที่มีจำนวนลูกจ้างล้นงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างบางส่วน กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน สำหรับการทำงานของผู้จ้างแต่ละปี จำนวนไหนมากกว่าให้จ่ายตามอัตรานั้น

3.3.1.4 การเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างป่วย (Disease as ground for termination)³⁰

นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้าง หากพบว่าลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคที่กฎหมายห้ามให้มีการจ้างงานกันต่อไป หรือหากมีการจ้างงานกันต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่ตัวลูกจ้าง หรือลูกจ้างคนอื่นที่ทำงานร่วมกัน นอกจากนั้น มาตรา 284³¹ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน หรือค่าจ้างอย่างน้อยครึ่งเดือนต่อการทำงานของผู้จ้างแต่ละปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าจำนวนไหนมากกว่าให้จ่ายตามอัตรานั้น โดยเศษที่มากกว่า 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี

นอกจากบทบัญญัติตามมาตรา 284 แล้วยังมีข้อยกเว้นในกรณีนี้ว่า หากมีใบรับรองที่ออกโดยสถานพยาบาลที่แสดงว่า โรคดังกล่าวนั้นสามารถรักษาได้ภายในระยะเวลา 6 เดือน ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกเลิกจ้าง โดยให้ลูกจ้างสามารถหยุดงานเป็นการชั่วคราวได้ และนายจ้างจะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมทันทีที่ลูกจ้างมีร่างกายสมบูรณ์ดังเดิมแล้ว ตัวอย่างเช่น

คดี Genral Textile, Inc. and Edgar Tolentino vs. National Labor Relations Commission, Labor Arbiter Manuel P. Asuncion and Rodolfo M Lopez³²

ข้อเท็จจริง ปรากฏว่า ลูกจ้างทำงานตำแหน่ง ผู้ควบคุมเครื่องจักร ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม ค.ศ. 1984 จนกระทั่งเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม ค.ศ. 1988 รู้สึกว่าตัวเองป่วยจึงได้ไปตรวจร่างกาย พบว่า

³⁰ อักษรากค์ สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 163 – 165.

³¹ Art. 284. An employer may terminate the services of an employee who has been found to be suffering from any disease and whose continued employment is prohibited by law or is prejudicial to his health as well as to the health of his co-employees: Provided, That he is paid separation pay equivalent to at least one (1) month salary or to one-half (1/2) month salary for every year of service, whichever is greater, a fraction of at least six (6) months being considered as one (1) whole year.

³² G.R. No. 102969 April 4, 1995 GENERAL TEXTILE, INC. and EDGAR TOLENTINO, petitioners, vs. NATIONAL LABOR RELATIONS COMMISSION, LABOR ARBITER MANUEL P. ASUNCION and RODOLFO M LOPEZ, respondents.

ป่วยเป็นวัณโรค ได้พักรักษาตัวเป็นระยะเวลา 60 วัน โดยได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยจากสำนักงานประกันสังคม

ต่อมาจึงได้กลับไปทำงานที่บริษัทในเดือนธันวาคม ค.ศ. 1988 แต่แพทย์ประจำบริษัทให้ลูกจ้างขยายเวลาหยุดงานต่อไปอีก 6 เดือน

เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม ค.ศ. 1989 นายจ้างได้ส่งคำบอกกล่าวแก่ลูกจ้างเพื่อเลิกสัญญาจ้าง โดยให้คำบอกกล่าวมีผลทันทีที่ลูกจ้างได้รับ ด้วยสาเหตุอันเนื่องมาจากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงาน โดยไม่ได้รายงานตามระเบียบ และบริษัทมีข้อบังคับว่า กรณีลูกจ้างลางานโดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากบริษัทก่อน ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงานซึ่งมีโทษเลิกจ้าง

ศาลฎีกาพิพากษาว่า ข้อกล่าวหาที่ว่าลูกจ้างละทิ้งการงาน นายจ้างไม่สามารถแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นที่น่าพอใจว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงาน การเลิกจ้างของนายจ้างจึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลสมควร เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้ากลับทำงานตามเดิมโดยมีเงื่อนไขว่า ต้องมีใบรับรองของสถานพยาบาลที่มีอำนาจรับรองว่าลูกจ้างมีสุขภาพที่สมบูรณ์สามารถกลับเข้าทำงานได้ แต่หากลูกจ้างไม่มีความสมบูรณ์ที่จะกลับมาทำงานตามเดิมได้ ก็ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 284

3.3.2 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่า ประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างไว้ในมาตรา 285³³ ว่า

เมื่อลูกจ้างประสงค์ที่จะเลิกสัญญาจ้าง ลูกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้แก่ นายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน หากไม่บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้แก่ นายจ้างทราบก่อนนั้น ลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้าง

³³ Art. 285. a. An employee may terminate without just cause the employee-employer relationship by serving a written notice on the employer at least one (1) month in advance. The employer upon whom no such notice was served may hold the employee liable for damages.

b. An employee may put an end to the relationship without serving any notice on the employer for any of the following just causes:

1. Serious insult by the employer or his representative on the honor and person of the employee;
2. Inhuman and unbearable treatment accorded the employee by the employer or his representative;
3. Commission of a crime or offense by the employer or his representative against the person of the employee or any of the immediate members of his family; and
4. Other causes analogous to any of the foregoing.

นอกจากนั้น ลูกจ้างสามารถเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าแก่นายจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

1. นายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้าง ได้กระทำการดูหมิ่นอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้าง หรือดูหมิ่นเกียรติยศ ชื่อเสียงของลูกจ้าง
2. นายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้าง ได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรม จนลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปด้วยได้
3. นายจ้างหรือผู้แทนของนายจ้าง ได้กระทำผิดอาญาต่อลูกจ้างหรือสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง
4. สาเหตุอื่นๆ อันมีลักษณะคล้ายกับสาเหตุข้างต้น

3.4 ประเทศอังกฤษ

ระบบกฎหมายของประเทศอังกฤษ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วอยู่แล้วว่าเป็นระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law System) ซึ่งจะใช้คำพิพากษาเป็นแนวในการพิจารณาพิพากษา นอกเหนือจากกฎหมายลายลักษณ์อักษร ในด้านกฎหมายแรงงาน ประเทศอังกฤษเป็นประเทศหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างเป็นอย่างมาก นอกเหนือจากการใช้แนวคำพิพากษาแล้ว ยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองจ้างแรงงาน บัญญัติไว้ด้วยคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับรวบรวม) ค.ศ. 1978 (Employment Protection (Consolidation) Act 1978) เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ค่าจ้าง เวลาการทำงาน สิทธิ หน้าที่ต่างๆ ของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การให้ความคุ้มครองกรณีที่ลูกจ้างลาออกจากงานเอง เนื่องจากเหตุผลว่าไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ เนื่องจากพฤติกรรมของนายจ้าง ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุมาจากนายจ้างเอง เรียกหลักนี้ว่า “การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย” (Constructive Dismissal)

3.4.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติทั่วไป

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยเหตุจากการที่คู่สัญญาประพฤติดิสัยสัญญาด้วยการไม่ชำระหนี้ นั้น ตามกฎหมายของประเทศอังกฤษจะแตกต่างจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่น คือแต่เดิมกฎหมายของประเทศอังกฤษ จะถือว่ากำหนดเวลาชำระหนี้ทุกกรณีเป็นสาระสำคัญแห่งสัญญาเสมอ จนกระทั่งได้มีการพัฒนาให้พิจารณาพฤติการณ์เป็นกรณีๆ ไป

ในกรณีที่ลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ตรงตามกำหนด หมายถึงการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาซึ่งกำหนดระยะเวลาชำระหนี้ไว้ การผิดสัญญาดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดสิทธิในการเลิกสัญญาได้ เมื่อการกำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญแห่งสัญญา แต่หากว่ากำหนดเวลาชำระหนี้ไม่เป็นสาระสำคัญ

แห่งสัญญาที่ไม่ก่อให้เกิดสิทธิในการเลิกสัญญา โดยฝ่ายเจ้าหนี้จะอ้างการผิดนัดชำระหนี้มาเป็นเหตุในการบอกเลิกสัญญาไม่ได้

หากเป็นกรณีที่กำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญ แต่ไม่มีการกำหนดเวลาไว้ในสัญญาว่าจะต้องชำระหนี้ภายในเมื่อไหร่ ลูกหนี้ต้องชำระหนี้ภายในระยะเวลาอันสมควร หากเมื่อลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาอันสมควร เจ้าหนี้ก็มีสิทธิเลิกสัญญาได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า พร้อมทั้งกำหนดให้ระยะเวลาในการชำระหนี้อีกครั้ง แต่ในทางปฏิบัติ หากกำหนดเวลาชำระหนี้เป็นสาระสำคัญ เมื่อไม่มีการระบุกำหนดเวลาชำระหนี้ที่เป็นสำคัญ เจ้าหนี้มักจะมีหนังสือเตือนพร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาชำระหนี้ที่แน่นอนให้ลูกหนี้ได้ชำระภายในกำหนดเวลา หากลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ เจ้าหนี้จึงจะมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาได้ แต่โดยส่วนมากสัญญาที่กำหนดระยะเวลาในการชำระหนี้เป็นสาระสำคัญมักจะเป็นสัญญาในทางธุรกิจ³⁴

ในการบอกเลิกสัญญาด้วยเหตุที่ลูกหนี้ไม่ชำระหนี้ตามกำหนดเวลา เจ้าหนี้มีสิทธิเลือกที่จะบอกเลิกสัญญาทั้งหมดหรือแต่บางส่วนได้ เว้นแต่สัญญานั้นมีลักษณะเป็นหนี้ที่ไม่อาจแบ่งแยกได้โดยสภาพเจ้าหนี้น้อยมไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาแต่บางส่วนได้³⁵

3.4.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยบทบัญญัติเฉพาะ

พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน (Employment Right Act 1996) ได้ให้คำนิยามของคำว่า การเลิกจ้าง หมายถึง

- 1) กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน
- 2) กรณีสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน
- 3) กรณีที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิเลิกสัญญา โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าด้วยสาเหตุ

จากความประพฤตินายจ้าง

จากการศึกษาพบว่าสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของประเทศอังกฤษให้สิทธิแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กล่าวคือ หากนายจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายกำหนดให้ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบตามระยะเวลาที่กำหนด และต้องให้เหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างด้วย และให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที ด้วยสาเหตุจากความประพฤตินายจ้าง และได้บัญญัติถึงขั้นตอนหน้าที่ต่างๆ สิทธิต่างๆ ไว้ ดังนี้

³⁴ Konrad Zweigert and Hein Kotz. Op.cit. pp. 542-543.

³⁵ G.H.Treitel. (1988). *Remedies for Breach of Contract: Comparative Account*. pp. 376-377.

3.4.2.1 เหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง

นายจ้างอาจจะเลิกสัญญาจ้างได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามสมควร (Reasonable Dismissal) เมื่อมีการบอกกล่าวล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนด ลูกจ้างไม่มีสิทธิฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยมิชอบได้ เหตุในการเลิกจ้างของนายจ้างมี 5 สาเหตุคือ สาเหตุเกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างมอบหมาย สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง สาเหตุคนลี้ภัย สาเหตุการทำงาน of ลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย และสาเหตุอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม โดยนายจ้างมีภาระในการพิสูจน์ว่าการเลิกจ้างนั้นมีเหตุตามที่อ้าง และสาเหตุนั้นสมควรเหมาะสมที่จะเลิกจ้างได้หรือไม่

1) สาเหตุเกี่ยวกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของลูกจ้างในการทำงานที่นายจ้างมอบหมาย

ในเรื่องความสามารถในการทำงาน มีหลักเกณฑ์อยู่ประการหนึ่งว่า แม้ลูกจ้างจะขาดความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากนายจ้างมีงานอื่นที่ให้ลูกจ้างทำและลูกจ้างมีความสามารถเพียงพอที่จะทำได้ นายจ้างก็สมควรที่จะให้ลูกจ้างทำงานใหม่ โดยก่อนที่จะเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องเตือนลูกจ้างก่อนเพื่อให้ลูกจ้างได้รู้ข้อผิดพลาด และมีโอกาสได้ปรับปรุงตัวแต่บางกรณี การกระทำผิดพลาดเพียงครั้งเดียว ก็อาจเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ ถ้าการกระทำนั้นร้ายแรงเพียงพอ

คดี Taylor v Alidair Ltd. นักบินนำเครื่องบินลงสนามบินอย่างประมาทเลินเล่อต่างๆ ที่อากาศโปร่งใส ทำให้เครื่องบินได้รับความเสียหาย แต่ผู้โดยสารไม่ได้รับอันตราย นายจ้างเลิกจ้างนักบินผู้นี้ ศาลวินิจฉัยว่า เป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะงานของนักบินต้องอาศัยทักษะ และความรอบคอบสูง ความประมาทเลินเล่อเพียงครั้งเดียว ก็เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องตักเตือนล่วงหน้า³⁶

2) สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง

สาเหตุเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้างที่อาจเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ แบ่งเป็น 2 กรณี คือความประพฤติในระหว่างการทำงาน และความประพฤตินอกเวลางาน

สำหรับความประพฤติในระหว่างการทำงานต้องพิจารณาว่าเป็นความประพฤติชั่ว หรือความประพฤติร้ายแรง แต่หากเป็นความผิดเพียงเล็กน้อย นายจ้างควรตักเตือนไม่ใช่เลิกจ้าง นอกจากนั้นแล้ว ยังต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานและประวัติการทำงาน of ลูกจ้างประกอบด้วย เช่น

³⁶ ปิ่นวลี สุจริตกุล. (2538). *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม*. หน้า 98.

คดี Taylor v Parsons Peebles Ltd. ลูกจ้างได้ทำงานให้กับบริษัทนายจ้างมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ไม่เคยมีประวัติการกระทำความผิดมาก่อน ลูกจ้างได้ถูกนายจ้างไล่ออกเนื่องจากได้ชกต่อยกับผู้อื่น ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานวินิจฉัยว่า การเลิกจ้างดังกล่าว เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะกรณีเช่นนี้ นายจ้างไม่ควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้างทันที

คดี Parker v Cliffortd Dunn, Ltd. นายจ้างทราบจากตำรวจว่า ลูกจ้างรับสารภาพว่าลักทรัพย์ของบริษัทนายจ้าง นายจ้างจึงไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน ลูกจ้างไม่ได้ปฏิเสธ หรือแสดงให้นายจ้างเห็นว่าตนบริสุทธิ์ ศาลวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมเพราะกรณีเช่นนี้ นายจ้างชอบที่จะยึดผลของการสอบสวนของตำรวจเป็นหลักไม่ควรทำการสอบสวนเสียเอง³⁷

คดี Trust Houses Forte Hotels, Ltd. ลูกจ้างเป็นยามมีหน้าที่ขายเครื่องดื่มให้ผู้มาพักอาศัยในโรงแรม ปรากฏว่าเงินในครอบครองลูกจ้างหายไป 10 ปอนด์ ลูกจ้างยอมรับว่าเอาเงินจำนวนนี้ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวจึงถูกไล่ออกออกจากงาน ตุลาการอุทธรณ์ตัดสินว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานพิพากษากลับว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม โดยให้เหตุผลว่า หากนายจ้างไม่สามารถไล่ออกลูกจ้างที่ยักยอกเงินของนายจ้างออกจากงาน ก็จะเป็นการบังคับให้นายจ้างรับภาระหนักเกินควร³⁸

เมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะลูกจ้างประพฤติชั่วเกิดขึ้น นายจ้างไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ให้เห็นความผิดของลูกจ้างถึงขั้นปราศจากข้อสงสัย ดังเช่น โจทก์ในคดีอาญาต้องพิสูจน์ความผิดของจำเลย เพียงแต่นายจ้างเชื่อ โดยมีเหตุอันสมควรว่าลูกจ้างทำผิด และได้สอบถามข้อเท็จจริงสมควรแก่กรณีก็เพียงพอสำหรับหน้าที่ของนายจ้างแล้ว

คดี Laurie v Fairburn นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเชื่อว่าลูกจ้างลักทรัพย์ของตน ตุลาการอุทธรณ์ตัดสินว่าไม่เชื่อว่าลูกจ้างทำผิดจริงจึงวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แต่ตุลาการอุทธรณ์คดีแรงงานพิพากษากลับว่าการเลิกจ้างเป็นธรรม เพราะปัญหาที่ควรพิจารณาไม่ได้อยู่ที่ว่าลูกจ้างทำผิดหรือไม่ หรือถ้าหากถูกฟ้องต่อศาลจะถูกพิพากษาลงโทษหรือไม่ แต่ปัญหาที่ควรพิจารณาก็คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีเหตุอันสมควรหรือไม่ โดยคำนึงถึงพฤติการณ์ต่างๆ ที่นายจ้างทราบขณะเลิกจ้าง ดังนั้น ในกรณีที่ลูกจ้างถูกไล่ออกออกจากงาน และถูกฟ้องคดีอาญา แต่ศาลพิพากษายกฟ้อง คำพิพากษาของศาลที่ยกฟ้องคดีอาญาดังกล่าว ก็ไม่มีผลผูกมัดในการพิจารณาว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่³⁹

³⁷ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เล่มเดิม. หน้า 103.

³⁸ แหล่งเดิม.

³⁹ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เล่มเดิม. หน้า 104.

3) สาเหตุคนล้นงาน (Redundancy)

สาเหตุคนล้นงาน นายจ้างอาจใช้วิธีคัดคนงานออก โดยนายจ้างอาจหาอาสาสมัคร ผู้สมัครใจออกจากงาน การหาอาสาสมัคร นายจ้างมักมีข้อเสนอให้ลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษ เช่น เสนอให้ค่าชดเชยสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด แต่กรณีที่ลูกจ้างออกจากงานไปเองมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะไม่ยอมออกจากงานด้วยความสมัครใจต้องให้นายจ้างคัดออก แม้ว่าการคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะตัดสินใจเลือกก็ตาม แต่ถ้านายจ้างได้ปรึกษาในเรื่องการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวกับสหภาพแรงงานเสียก่อน และสหภาพแรงงานเห็นชอบด้วยก็จะเป็นการปลอดภัยสำหรับนายจ้างที่จะใช้หลักเกณฑ์นั้น

หากนายจ้างได้คัดเลือกลูกจ้างออกโดยไม่เป็นธรรม (Unfair Selection Process) เช่น มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผล ซึ่งโดยปกติแล้วคนที่ทำงานมานานต่อเนื่องก็มีสิทธิได้ทำงานต่อไปมากกว่าคนที่มิมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความยากลำบากที่ลูกจ้างจะได้รับหากถูกคัดออกจากงานด้วย

คดี Clyde Pipeworks v Foster การคัดเลือกลูกจ้างออกจากงานใช้วิธีการให้คะแนนลูกจ้าง โดยพิจารณาถึงการมาทำงานสาย ความสามารถในการทำงาน การขาดงาน ความประพฤติ ฯลฯ หลักเกณฑ์นี้ได้รับความเห็นชอบจากสหภาพแรงงาน แต่นายจ้างไม่ได้ปรึกษาถึงเรื่องรายละเอียดต่างๆ ศาลวินิจฉัยว่านายจ้างไม่มีความจำเป็นต้องปรึกษาสหภาพแรงงานถึงรายละเอียดปลีกย่อย หากหลักเกณฑ์ที่ใช้คัดเลือกลูกจ้างออกเป็นธรรมก็ใช้หลักเกณฑ์นั้นได้ แต่ถ้านายจ้างพิจารณาจากเหตุที่ไม่เป็นธรรม เช่น พิจารณาว่าลูกจ้างเคยถูกตักเตือนหรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ควรนำมาพิจารณา ก็อาจทำให้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้⁴⁰

4) สาเหตุการทำงานของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย

คดี Appleyard v Smith (Hull) Ltd. ลูกจ้างเป็นช่างซ่อมเครื่องยนต์รถยนต์ของบริษัท นายจ้างซึ่งต้องมีใบอนุญาตขับจี้รถยนต์ เพราะจะต้องทดลองขับจี้รถยนต์ที่ตนได้ซ่อมเครื่องยนต์แล้ว ต่อมาลูกจ้างไม่ได้รับอนุญาตให้ขับจี้รถยนต์อีกต่อไป บริษัทนายจ้างพิจารณาหางานใหม่ในบริษัทให้ลูกจ้างทำแล้ว แต่หาไม่ได้เพราะบริษัทเป็นบริษัทเล็กๆ ในที่สุดก็ต้องเลิกจ้างลูกจ้าง ศาลวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม⁴¹

5) สาเหตุอื่นที่ทำให้การเลิกจ้างเป็นธรรม

นอกจาก 4 สาเหตุข้างต้นแล้ว ยังมีสาเหตุอื่นๆ อีกที่อาจทำให้ การเลิกจ้างเป็นธรรม ซึ่งอาจรวมถึงสาเหตุทางเศรษฐกิจด้วย

⁴⁰ ปิ่นวลี สุจริตกุล. เล่มเดิม. หน้า 110.

⁴¹ แหล่งเดิม. หน้า 105.

คดี Wilson v Underhill House School, Ltd. โรงเรียนแห่งหนึ่งอยู่ในฐานะไม่มั่นคงถึงขนาดไม่มีเงินจ่ายเงินเดือนครูเต็มอัตรา ครูคนหนึ่งไม่ยอมลดเงินของตนเอง ขณะที่ครูคนอื่นๆ ทุกคนยอม นายจ้างเลิกจ้างครูที่ไม่ยอมลดเงินเดือนตนเอง ศาลวินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างเป็นธรรม⁴²

3.4.2.2 การบอกกล่าวล่วงหน้า

ในส่วนของ การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานอังกฤษ ถือเอาหลักกฎหมายว่าด้วยสัญญา (Contract) เป็นสำคัญ ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน นายจ้างไม่สามารถเลิกสัญญาโดยชอบด้วยกฎหมายได้ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการจ้างที่ตกลงไว้ เว้นแต่ลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญา หรือในสัญญาจ้างแรงงานมีข้อตกลงให้สิทธิแก่นายจ้างเลิกสัญญาจ้างได้ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า

สำหรับสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอน หากมีข้อตกลงในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ก่อนเลิกสัญญาจ้างไว้ชัดเจน นายจ้างจะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายได้ก็ต่อเมื่อบอกกล่าวล่วงหน้าที่ก่อนเลิกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา แต่ถ้านายจ้างและลูกจ้างไม่ได้ตกลงในเรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ก่อนเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ กฎหมายจารีตประเพณีได้วางหลักว่า นายจ้างมีหน้าที่โดยปริยายที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าที่เลิกจ้าง โดยมีระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม (Period of reasonable notice)

ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละคดี หากมีประเพณีปฏิบัติในเรื่องระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ไว้ ในการจ้างงานประเภทใด ก็จะต้องระยะเวลาตามประเพณีนั้นๆ เป็นระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม หากไม่มีประเพณีปฏิบัติระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ

ประการแรก ได้แก่ งดการจ่ายค่าจ้าง กล่าวคือ หากนายจ้างบอกกล่าวล่วงหน้าที่ไม่น้อยกว่าหนึ่งงวด การจ่ายค่าจ้างถือได้ว่าเป็นการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ก่อนเลิกจ้างที่เหมาะสม

ประการที่สอง ตำแหน่งหรือสถานะของลูกจ้าง ระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่เหมาะสม อาจขยายออกไปตามตำแหน่ง หรือสถานะที่สูงขึ้นของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้ประกอบการเฉพาะ อย่งไรก็ตามกำหนดเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่ก่อนเลิกจ้างก็ยังไม่ชัดเจนนัก เช่น การบอกกล่าวล่วงหน้า 1 ปีก่อนเลิกจ้างสำหรับลูกจ้าง ในตำแหน่งบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ถือว่าบอกกล่าวล่วงหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม และการบอกกล่าว

⁴² แหล่งเดิม. หน้า 114.

ล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างมีกำหนด 3 เดือน สำหรับพนักงานขับเครื่องบินถือว่านายจ้างเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย⁴³

กำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 (Employment Right Act 1996) มาตรา 86⁴⁴ โดยได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำของการบอกกล่าวไว้ ดังนี้

1) นายจ้างอาจบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดโดยต้องบอกกล่าวแก่ลูกจ้างซึ่งได้จ้างงานติดต่อกันมาเป็นเวลา 1 เดือนขึ้นไป ในระยะเวลาต่อไปนี้

(1) บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ สำหรับการจ้างงานน้อยกว่า 2 ปี

(2) บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์ต่อปี สำหรับการจ้างงาน 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 12 ปี

(3) บอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์ สำหรับการจ้างงาน 12 ปีขึ้นไป

⁴³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). “การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามกฎหมายอังกฤษ.” *วารสารศาลแรงงานกลาง*, 1 (1). หน้า 15.

⁴⁴ Section 86 Rights of employer and employee to minimum notice.

(1) The notice required to be given by an employer to terminate the contract of employment of a person who has been continuously employed for one month or more—

(a) is not less than one week’s notice if his period of continuous employment is less than two years,

(b) is not less than one week’s notice for each year of continuous employment if his period of continuous employment is two years or more but less than twelve years, and

(c) is not less than twelve weeks’ notice if his period of continuous employment is twelve years or more.

(2) The notice required to be given by an employee who has been continuously employed for one month or more to terminate his contract of employment is not less than one week.

(3) Any provision for shorter notice in any contract of employment with a person who has been continuously employed for one month or more has effect subject to subsections (1) and (2); but this section does not prevent either party from waiving his right to notice on any occasion or from accepting a payment in lieu of notice.

(4) Any contract of employment of a person who has been continuously employed for three months or more which is a contract for a term certain of one month or less shall have effect as if it were for an indefinite period; and, accordingly, subsections (1) and (2) apply to the contract.

2) การบอกกล่าวล่วงหน้าโดยลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกัน 1 เดือนขึ้นไปต้องบอกกล่าวไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

3) การกำหนดระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าที่สูงกว่าในสัญญาจ้างแรงงานใดๆ กับบุคคลซึ่งได้จ้างงานมาเป็นเวลา 1 เดือนขึ้นไป จะมีผลตามอนุมาตราข้างต้น แต่มาตรานี้ไม่ตัดสิทธิฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจากการสละสิทธิการบอกกล่าวในเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือจากการยอมรับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

4) สัญญาจ้างแรงงานใดๆ ของบุคคลที่มีการจ้างงานติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือนขึ้นไป สัญญาที่กำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน 1 เดือน หรือน้อยกว่านั้น ถือว่าไม่ได้กำหนดเวลาไว้ ให้ปรับใช้ระยะเวลาตาม 1) และ 2)

หากเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ก็ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิต่างๆ ของ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งในการดำเนินการใดๆ ถือเป็นกรบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแบบไม่มีเหตุสมควรในการเลิกจ้าง

3.4.2.3 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

1) สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของนายจ้าง

นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำความผิดร้ายแรง (Gross Misconduct) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยเหตุผลของนายจ้าง หรือปฏิบัติงานด้วยความประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เหมือนประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไทย มาตรา 583 โดยการบอกเลิกจ้างนั้นต้องทำเป็นหนังสือแสดงถึงเหตุผลในการเลิกจ้างภายใน 14 วัน หากลูกจ้างถูกบอกเลิกสัญญาด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งข้างต้น ลูกจ้างไม่สามารถใช้สิทธิฟ้องร้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างได้ คงแต่เพียงสิทธิในการโต้แย้งเหตุผลการเลิกจ้างต่อศาลเท่านั้น ศาลมีหน้าที่ในการตัดสินว่าเหตุผลในการเลิกจ้างของนายจ้างนั้นเป็นการยุติธรรมหรือไม่ กรณีดังกล่าวข้างต้นถือว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ชอบได้ เรียกว่า Summary Dismissal โดยลักษณะดังกล่าวจะต้องพิจารณาพฤติการณ์เป็นเรื่องๆ ไป

2) สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง

นอกจากสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของนายจ้าง ลูกจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีเหมือนกัน โดย พระราชบัญญัติสิทธิในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 1996 มาตรา 95 (1) (c)⁴⁵ ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างกระทำการอันไม่ชอบไว้ชัดเจน โดยให้

⁴⁵ Section 95 Circumstances in which an employee is dismissed.

(1) For the purposes of this Part an employee is dismissed by his employer if

ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อมีเหตุอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง หรือพฤติกรรมของนายจ้าง ซึ่งผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีสิทธิเสมือนถูกนายจ้างเลิกจ้าง หรือที่เรียกว่า การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal)

การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal) คือ การที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของนายจ้าง ตามกฎหมายให้ถือเสมือนว่านายจ้างเป็นฝ่ายเลิกจ้างลูกจ้าง

การกระทำของนายจ้างที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คือ

(1) การที่นายจ้างประพฤติผิดสัญญาจ้างแรงงาน ในข้อสาระสำคัญ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียว ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ตกลงด้วย หรือมีการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การลดค่าจ้างของลูกจ้าง การสั่งพักงานลูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าจ้างในกรณีซึ่งสัญญาไม่ได้ให้อำนาจไว้ เปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน จนลูกจ้างเดือดร้อน บีบบังคับไม่ให้ลูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน กำหนดให้ลูกจ้างทำงานในสภาพที่เป็นอันตราย หรือบีบบังคับให้ลูกจ้างยื่นใบลาออก⁴⁶ ตัวอย่างเช่น

คดี Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp โดยศาลได้วางแนวคำพิพากษาไว้ว่า ถ้า นายจ้างกระทำความผิดซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงานหรือแสดงว่าไม่มีเจตนาจะจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไป ถ้าลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากการกระทำอันไม่ชอบ หรือได้บอกเลิกสัญญาเพราะนายจ้างได้ก่อเหตุขึ้น ถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า⁴⁷

คดี Foster v Brook Motors, Ltd. นายจ้างย้ายลูกจ้างจากการทำงานกะกลางคืนไปกะกลางวัน ดังนี้ถือว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้าง⁴⁸

(a) ...

(b) ...

(c) the employee terminates the contract under which he is employed (with or without notice) in circumstances in which he is entitled to terminate it without notice by reason of the employer's conduct.

⁴⁶ อนันต์ ชุมวิสูตร. (2521). การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 26.

⁴⁷ วิชัย เอื้ออังกษากุล. (2523). อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง. หน้า 102.

⁴⁸ จันทรา สันติสุรัตน์. (2552). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงานเนื่องจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง. หน้า 10.

คดี Marriot v Oxford and District Co-operative Society, Ltd. นายจ้างได้มีเจตนาหมายถึงลูกจ้างว่าลูกจ้างถูกลดตำแหน่ง จากผู้ควบคุมงานไปอยู่ตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งเป็นผลทำให้ค่าจ้างต้องถูกลดลง 1 ปอนด์ ต่อหนึ่งสัปดาห์ถือเป็นการถูกเลิกจ้าง⁴⁹

คดี Nokes v Doneaster Amalgamated Collieries Ltd. วินิจฉัยว่าความยินยอมของลูกจ้างต้องมีลักษณะอย่างชัดแจ้ง ในการเปลี่ยนแปลงตัวนายจ้าง เช่น การควบ 2 บริษัทเข้าด้วยกัน ลูกจ้างของแต่ละบริษัทมิได้กลายเป็นลูกจ้างของบริษัทใหม่โดยอัตโนมัติ แต่ต้องมีความยินยอมของลูกจ้างอย่างชัดแจ้ง เมื่อมีความยินยอมจากลูกจ้างแล้วก็เกิดสัญญาจ้างแรงงานฉบับใหม่กับนายจ้างทันที⁵⁰

จากคดีนี้ทำให้เห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานอังกฤษ ไม่สามารถโอนความเป็นนายจ้างลูกจ้างไปยังบุคคลอื่นได้ โดยปราศจากความยินยอมของลูกจ้าง ซึ่งตรงกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย มาตรา 577 วรรคแรก

- (2) นายจ้างกระทำการใดๆ ที่เป็นการรบกวนการทำงาน โดยปกติสุขของลูกจ้าง
- (3) นายจ้างกระทำการให้เกิดความลำบากใจ สร้างความอับอายแก่ลูกจ้างโดยเฉพาะต่อหน้าบุคคลอื่น
- (4) นายจ้างขู่เชิญหรือจับผิด โดยเกินความจำเป็นในการทำงานของลูกจ้าง
- (5) นายจ้างกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำการ โดยผิดกฎหมายอย่างร้ายแรง เช่น กล่าวหาว่าลักทรัพย์ทั้งที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิด
- (6) การลงโทษทางวินัยโดยเกินความจำเป็น เช่น การลดตำแหน่งของลูกจ้าง

ลักษณะแนวทางการวินิจฉัยของศาลอังกฤษ จะเน้นความสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยยึดหลักให้คู่สัญญาต้องผูกพันกันปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาตามหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (Pacta sunt servanda) แต่อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดเงื่อนไขข้อสัญญาไว้กว้างเกินไป แสดงถึงการเอาเปรียบลูกจ้างเกินไปศาลก็จะไม่นำมาพิจารณา หรือหากเป็นข้อสัญญาที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็จะไม่เป็นผลบังคับใช้เช่นกัน เมื่อคดีขึ้นสู่ศาลลูกจ้างมีภาระการพิสูจน์ว่าตนได้ถูกเลิกจ้าง ส่วนนายจ้างมีหน้าที่ต้องพิสูจน์ว่าเหตุผลในการเลิกจ้างเป็นการยุติธรรมหรือไม่ เช่น ความประพฤติของลูกจ้าง คุณสมบัติของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน

⁴⁹ แหล่งเดิม.

⁵⁰ จันทรา สันติสุรัตน์. เล่มเดิม. หน้า 18.

3.4.3 ผลทางกฎหมายจากการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อลูกจ้างถูกบอกเลิกจ้างแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าแถมการณที่ เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเหตุผลในการถูกบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ภายใน 14 วัน ลูกจ้างสามารถโต้แย้งเหตุผลในค่าแถมดังกล่าวว่าไม่เป็นการเลิกจ้างที่ยุติธรรม เมื่อศาลพิจารณาเหตุของการเลิกจ้างมีสาเหตุที่เหมาะสม นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยหากเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเกิดจากลูกจ้างได้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นต้น

จากการศึกษากฎหมายแรงงานเฉพาะกรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และประเทศอังกฤษ พบว่าโดยภาพรวมแล้วบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะการให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที และเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้เพราะเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) ประเทศญี่ปุ่น ให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีเช่นกัน เมื่อมีเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ก็เช่นเดียวกันให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยบัญญัติเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ เช่น กรณีนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไ้มนุชยธรรม จนลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ นายจ้างกระทำผิดอาญาต่อลูกจ้าง และนอกจากนั้น กำหนดให้มีเหตุๆ อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน นอกเหนือจากที่บัญญัติไว้เพื่อให้ศาลสามารถพิจารณาพฤติการณ์แต่ละกรณีเป็นเรื่องๆ ไปได้อีกด้วย ส่วนประเทศอังกฤษ มีความแตกต่างจากประเทศอื่นๆ ข้างต้น เพราะได้มีการวางหลักเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างไว้ว่า หากลูกจ้างลาออกจากงานอันเกิดจากเหตุที่ไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่มีเหตุมาจากนายจ้าง ให้มีผลเสมือนว่านายจ้างเป็นผู้เลิกจ้างลูกจ้างเอง เป็นการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal)

บทที่ 4

มาตรการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย

ระบบเศรษฐกิจของไทยในยุคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นการประกอบกิจการภายในครอบครัว แรงงานหลักมาจากคนภายในครอบครัว การจ้างแรงงานก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ในสมัยนั้นจึงยังไม่มี ความขัดแย้งทางแรงงานที่ร้ายแรงจนถึงขั้นเป็นปัญหาทางสังคม ดังนั้น บทบาทและความจำเป็นต้องใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานจึงยังไม่มากนัก จนกระทั่ง สภาพเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง เริ่มพัฒนาระบบเศรษฐกิจมาเป็นแบบกึ่งเกษตรกรรมและ กึ่งอุตสาหกรรม กิจการมีขนาดใหญ่ขึ้น เปลี่ยนจากการประกอบกิจการภายในครอบครัวมาเป็น ธุรกิจขนาดใหญ่ มีความต้องการแรงงานมากขึ้น ปัญหาด้านแรงงานก็เพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอย่างไม่มีเหตุผลสมควร ตามความพึงพอใจของตนได้ โดยมีความคิดว่า ตนเป็นเจ้าของกิจการ สามารถที่จะทำอะไรก็ได้กับกิจการของตนเองก็ได้ โดยมองว่าเป็นการบริหาร จัดการทรัพย์สินของตน ปัญหาการปฏิเสธไม่ยอมรับว่าคนงานเป็นลูกจ้างของตน นายจ้างพยายาม บิดเบือนลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตนและลูกจ้างเพื่อที่จะปิดความรับผิดชอบของตนต่อลูกจ้าง จนทำให้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานซึ่งในขณะนั้นมีเพียงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่เพียงพอที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงานจึงได้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนไม่อาจปฏิเสธได้ว่ากลไกสำคัญในการพัฒนาสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาจากระบบการจ้าง “แรงงาน” ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของทุกภาคส่วน เป็นกลุ่มที่สามารถทำประโยชน์ ให้แก่สังคมอย่างมาก แต่สถานะทางเศรษฐกิจของลูกจ้างกลับไม่อยู่ในฐานะที่จะทำการต่อรองกับ นายจ้างได้อย่างเสมอภาค ทำให้ภาครัฐมองเห็นความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง และ ควบคุมสิทธิต่างๆ ของนายจ้างให้อยู่ภายในขอบเขตและเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น จึงได้ออก กฎหมายแรงงานมาหลายฉบับ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในเรื่องของการเลิกจ้างแรงงาน เพราะปัจจุบัน ปัญหาเนื่องจากการเลิก จ้างแรงงาน นับวันจะยิ่งเพิ่มปริมาณมากขึ้น ทั้งเนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหันมาใช้ เครื่องจักรแทนแรงงานคน ประกอบกับจำนวนประชากรที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้มีแรงงาน

มากกว่าจำนวนงานที่มีอยู่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวไม่เพียงส่งผลกระทบต่อตัวลูกจ้างเท่านั้น ยังส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอีกด้วย

“สัญญาจ้างแรงงาน” เป็นสัญญาต่างตอบแทนที่ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ ของบุคคลสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน และอีกฝ่ายหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ฝ่ายที่รับทำงานให้แก่บุคคลอื่นโดยประสงค์สินจ้าง คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามหลักภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงาน ที่บัญญัติกำหนดสิทธิ หน้าที่ของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายไว้ เช่น การกำหนดภาระหน้าที่ของนายจ้างไว้อย่างเคร่งครัดที่จะต้องรับผิดชอบต่อลูกจ้างมากกว่าสัญญาทางแพ่งประเภทอื่น อย่างไรก็ดี เมื่อนิติสัมพันธ์ได้เกิดขึ้นมาแล้ว ย่อมมีความผูกพันเกิดขึ้นต่อกันเหมือนเป็นกฎหมายที่คู่สัญญาได้สร้างขึ้นมายังคับระหว่างกัน หากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่เพียงฝ่ายเดียวประสงค์ที่จะเลิกหรือทำให้ระงับไป ย่อมไม่อาจที่จะกระทำได้โดยอำเภอใจได้ เนื่องจากการเลิกสัญญาเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สัญญานั้นระงับหรือสิ้นไป

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยต้องการให้ฐานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง หรือไม่ต้องการจ้างให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป¹

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ได้ให้คำนิยามคำว่า การเลิกจ้างลูกจ้าง ว่า “การกระทำใดที่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความ รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุ ที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป”

เนื่องด้วยกฎหมายแรงงานในประเทศไทยมีอยู่ด้วยกันหลายฉบับ เช่นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นปัญหาว่า หากเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานขึ้นจะต้องหยิบยกกฎหมายใดขึ้นพิจารณาก่อน นอกจากนั้นแล้วกฎหมายยังเปิดช่องให้คู่สัญญาสามารถทำการตกลงกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานได้ เท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยให้อยู่บนพื้นฐานตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา เช่น คู่สัญญาอาจจะตกลงกันในเรื่องของเงื่อนไข หรือขั้นตอนของการเลิกจ้าง หรือกำหนดเหตุในการเลิกจ้าง เช่น ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดขั้นตอนของการจ้างไว้ โดยตกลงว่าหากลูกจ้างกระทำความผิด นายจ้างจะต้องตักเตือนลูกจ้างด้วยวาจาจากก่อน และหากลูกจ้างยังกระทำผิดอีกให้นายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือ และถ้าลูกจ้างยังกระทำผิดอีกนายจ้าง

¹ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ง (2546). *กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. หน้า 84.

จึงสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ดังนั้นเมื่อลูกจ้างกระทำความผิด แม้ว่าจะเป็นความผิดอย่างร้ายแรง อันเป็นเหตุให้นายจ้างมีอำนาจเลิกจ้างได้ทันทีก็ตาม นายจ้างจะต้องกระทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างก่อน นายจ้างจะเลิกจ้างทันทีไม่ได้ ทั้งนี้เพราะคู่สัญญาได้ตกลงกำหนดขั้นตอนในการเลิกจ้างเอาไว้ จากกรณีดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเลิกจ้าง ไม่เพียงแต่พิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายเท่านั้น ยังต้องพิจารณาข้อสัญญาที่คู่สัญญาตกลงทำขึ้นในสัญญาด้วย หากพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงข้อสัญญาในสัญญาแล้ว การกำหนดข้อสัญญาต่างๆ ของคู่สัญญาตกลงกันไว้ก็ไม่มีความหมาย ดังนั้นในการพิจารณาสีทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เราจะต้องมีความจำเป็นจะต้องศึกษาระบบของการบอกเลิกสัญญา เพื่อให้เข้าใจว่าสีทธิในการเลิกสัญญาที่แท้จริง ควรพิจารณาจากจุดใดก่อน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน

จุดเริ่มต้นของการพิจารณาถึงสีทธิของคู่สัญญาในการบอกเลิกสัญญาจ้าง จำเป็นที่จะต้องพิจารณาจาก สัญญาจ้างแรงงาน เป็นอันดับแรก เพราะสัญญาจ้างแรงงาน เกิดขึ้นจากความตกลงใจของคู่สัญญาสองฝ่าย โดยการกำหนดข้อสัญญาให้เป็นไปตามที่คู่สัญญาแต่ละฝ่ายต้องการ ภายใต้กรอบของกฎหมาย คือ สัญญาดังกล่าวจะต้องไม่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เช่น นายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดระยะเวลาในการทดลองงานไว้ไม่เกิน 120 วัน หมายถึง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างให้ทำงานโดยมีเวลาทดลองงานไม่เกิน 120 วัน หากผ่านการทดลองงานนายจ้างจะจ้างต่อไป ถ้าไม่ผ่านการทดลองงานนายจ้างมีสีทธิเลิกจ้างได้ ซึ่งไม่แน่นอนว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงเมื่อใด จึงเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแต่เดิมนั้นบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นำบทบัญญัติ มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาบัญญัติไว้ในมาตรา 17 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่สัญญาคือนายจ้างและลูกจ้างย่อมไม่มีสีทธิที่จะตกลงเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างเป็นอย่างอื่นได้ การจ้างและเลิกจ้างคดีนี้เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วจึงต้องบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ซึ่งได้บัญญัติถึงการเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้สามกรณีคือ กรณีแรกสัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 17 วรรคหนึ่ง ส่วนกรณีที่สองและที่สามเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 17 วรรคท้าย คือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 119 และนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 583 โดย

บทบัญญัติมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีข้อยกเว้นไว้ว่าการเลิกจ้างในระหว่างทดลองงานไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คดีนี้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างได้เลิกจ้างโจทก์โดยไม่เข้าเหตุกรณีใดกรณีหนึ่งในสามกรณี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคหนึ่งและวรรคสุดท้าย ดังนั้น จำเลยจึงต้องบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้โจทก์ซึ่งเป็นคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวเพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้า เมื่อจำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์โดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าจึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสองและวรรคสี่²

นอกจากนี้ ข้อสัญญาต้องมีลักษณะหรือมีผลให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติได้หรือไม่ เป็นการรับภาระเกินกว่าวิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติ หากเป็นเช่นนั้น จะถือได้ว่าทำให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเกินสมควร ถือว่าเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลให้ข้อสัญญาจะมีผลบังคับได้เท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ตามพระราชบัญญัติข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 มาตรา 10 บัญญัติว่า

“ในการวินิจฉัยว่าข้อสัญญาจะมีผลบังคับเพียงใดจึงจะเป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณี ให้พิเคราะห์ถึงพฤติการณ์ทั้งปวง รวมทั้ง

- (1) ความสุจริต อำนวยต่อรอง ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความเข้าใจ ความสันทัด
- (2) จัดเจน ความคาดหมาย แนวทางที่เคยปฏิบัติทางเลือกอย่างอื่น และทางได้เสียทุกอย่างของคู่สัญญาตามสภาพที่เป็นจริง
- (3) ปกติประเพณีของสัญญาชนิดนั้น
- (4) เวลาและสถานที่ในการทำสัญญาหรือในการปฏิบัติตามสัญญา
- (5) การรับภาระที่หนักกว่ามากของคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง”

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เมื่อได้พิจารณาข้อสัญญาต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน แม้พบว่าลูกจ้างได้กระทำผิดถึงขั้นที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ตามข้อกำหนดในสัญญา นายจ้างก็ยังไม่มิตสิทธิในการเลิกจ้างได้ ยังต้องพิจารณาต่อไปอีกว่ามีกฎหมายแรงงานอื่นใดที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างอีกหรือไม่

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องการเลิกจ้าง ซึ่งสิทธิในการเลิกจ้างของคู่สัญญาบัญญัติไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดทั้งสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างของคู่สัญญาไว้ทั้งฝ่ายของนายจ้างและลูกจ้างไว้ เช่น มาตรา 577, 578 และ 583 สำหรับกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิด

² คำพิพากษาฎีกาที่ 2364/2545.

โดยอาศัยมาตราเหล่านี้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที นอกจากนั้นยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกสัญญาและวิธีการเลิกสัญญาจ้างใน บรรพ 2 มาตรา 386-394 อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบถึงสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่เกิดความสับสนเมื่อต้องปรับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และจะได้อธิบายสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างตามกฎหมายประมวลแพ่งและพาณิชย์ไว้โดยละเอียดในหัวข้อถัดไป

4.1 สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาเป็นการเกิดนิติสัมพันธ์ เป็นบ่อเกิดแห่งหนี้ ที่ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องอันเป็นความผูกพันทางหนี้ที่มีต่อกันระหว่างคู่สัญญา ทำให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง “ลูกหนี้” มีหน้าที่ต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชำระหนี้ตามวัตถุประสงค์ในสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ ถ้าคู่สัญญาฝ่าย “ลูกหนี้” ไม่เคารพปฏิบัติตามสัญญา ไม่ชำระหนี้ตามสัญญา คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง “เจ้าหนี้” ก็ย่อมใช้สิทธิในการเลิกสัญญาได้ โดยจะต้องมีการแสดงเจตนาให้มีผลเป็นการเลิกสัญญา หากไม่มีการแสดงเจตนาว่าต้องการจะเลิกสัญญา สัญญาดังกล่าวก็ยังมีอยู่และมีหนี้ที่ต้องผูกพันกันต่อไป

หากคู่สัญญาฝ่ายใดมีความประสงค์ที่จะเลิกสัญญาอาจจะกระทำได้ในกรณีที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้เห็นพ้องต้องกันว่าสัญญาที่ได้ทำขึ้น ไม่ควรที่จะดำรงอยู่ต่อไป เพราะเหตุผลบางประการที่คู่สัญญามีร่วมกัน จึงตกลงกันเลิกสัญญา โดยทำนิติกรรมใหม่ขึ้นเพื่อระงับสิทธิตามสัญญาเดิม หรือการที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งต้องการ หรือเห็นว่านิติสัมพันธ์ระหว่างกันไม่อาจดำเนินต่อไป หรือไม่อาจรักษาไว้ต่อไปได้ จึงเสนอขอเลิกสัญญาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าเห็นพ้องต้องกันก็สนองตอบรับกลับมา อันมีผลเป็นการระงับนิติสัมพันธ์ที่เคยมีอยู่ เป็นการตกลงทำสัญญาที่จะเลิกสัญญาโดยจะตกลงโดยตรงหรือโดยปริยายก็ได้

จะเห็นได้ว่า หากคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีความประสงค์ตรงกันที่จะเลิกสัญญา ย่อมไม่เกิดปัญหาใดๆ ขึ้น แต่ในสภาพปัจจุบันมีปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากคู่สัญญาไม่สามารถที่จะตกลงกันได้ บางกรณีก็ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขข้อตกลงได้ครอบคลุมทุกปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จึงต้องนำบทบัญญัติของกฎหมายที่มีอยู่มาปรับใช้ตามกรณีไป

การเลิกสัญญาตามกฎหมายมีความหมายได้หลายนัย จากที่ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 2 ว่า เดิมเจตนารมณ์ในการร่างกฎหมายในถ้อยคำภาษาอังกฤษต้องการใช้ถ้อยคำ ว่า “to rescind” กับ “to terminate” เพื่อให้เห็นผลของการเลิกสัญญาที่แตกต่างกัน หากปรับตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะเห็นได้ว่า การเลิกสัญญาที่มีความหมายอยู่ 2 ประการ มีผลทางกฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

ประการแรกเป็นการเลิกสัญญาโดยระงับความผูกพันในอนาคตสำหรับสัญญาที่มีระยะเวลาปฏิบัติต่อเนื่องกัน การเลิกสัญญาเช่นนี้เป็นการระงับความผูกพันในอนาคตที่มีต่อกัน แต่สิ่งที่ล่วงมาแล้วถือว่ามิผลใช้³ได้ สำหรับกรณีนี้ใช้คำว่า “to terminate” ซึ่งหมายความว่าสิ้นสุดโดยไม่มีผลบังคับในอนาคตต่อไป

อีกประการหนึ่ง เป็นการเลิกสัญญาโดยมีผลย้อนหลัง จะใช้คำว่า “Rescission” ที่หมายถึง การทำลาย (to rescind) การเลิกสัญญาลักษณะนี้ มีผลทำให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย กลับคืนสู่ฐานะเดิม

การเลิกสัญญาโดยคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว โดยที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วย การเลิกสัญญาโดยวิธีนี้ฝ่ายที่จะขอเลิกสัญญา “ต้องมีสิทธิ” ซึ่งสิทธิในการเลิกสัญญาต้องพิจารณาว่าสามารถใช้สิทธิระงับหรือยกเลิกสัญญาได้จากข้อบัญญัติของกฎหมายในข้อใด ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 386³ ได้กำหนดสิทธิในการเลิกสัญญาของคู่สัญญาไว้ 2 ประการ คือ

4.1.1 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยข้อสัญญา

4.1.2 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

กรณีการบอกเลิกสัญญาตามบทบัญญัติทั่วไป

กรณีการบอกเลิกสัญญาตามบทบัญญัติเฉพาะ

4.1.1 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยข้อสัญญา

เมื่อมีการทำสัญญาขึ้น ผู้ที่เป็นคู่สัญญาต่างก็มีความประสงค์ที่จะให้สัญญานั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ แต่ในบางครั้งสัญญาก็ไม่อาจบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ได้ กฎหมายจึงหาทางเยียวยาผู้กรณีให้ต่างฝ่ายต่างก็ได้รับความเสียหายน้อยที่สุด การใช้สิทธิเลิกสัญญาโดยใช้เหตุที่ได้กำหนดไว้ในข้อสัญญา กฎหมายเปิดโอกาสให้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายแสดงเจตนาซึ่งเป็นสิทธิที่มีรากฐานมาจากหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) และหลักเสรีภาพในการทำสัญญา (Principle of Freedom of Contract) ให้คู่สัญญาสามารถตกลงกันกำหนดเหตุของการเลิกสัญญาได้อย่างกว้างขวางตามประสงค์ แต่ต้องไม่เป็นการขัดต่อกฎหมายอย่างชัดแจ้ง หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

แต่ในทางปฏิบัติย่อมเป็นที่ทราบโดยทั่วกันว่า ในเรื่องของการกำหนดข้อสัญญาหรือเนื้อหาหรือเงื่อนไขในสัญญา ไม่ค่อยจะสอดคล้องกับในทางทฤษฎีเท่าใดนัก กล่าวคือคู่สัญญาฝ่าย

³ มาตรา 386 บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีสิทธิเลิกสัญญาโดยข้อสัญญาหรือโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย การเลิกสัญญาเช่นนั้นย่อมทำได้ด้วยแสดงเจตนาแก่อีกฝ่ายหนึ่ง

แสดงเจตนาดังกล่าวมาในวรรคก่อนนั้น ท่านว่าหาอาจจะถอนได้ไม่.

ซึ่งมีอำนาจในการต่อรองมากกว่า เป็นผู้ที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจมากกว่า สามารถที่จะกำหนดข้อสัญญาหรือเนื้อหาหรือเงื่อนไขที่อาจจะไม่เป็นไปตามประสงค์ของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เช่นในลักษณะคู่สัญญาของสัญญาจ้างแรงงาน คือนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ได้มีฐานะทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจเท่าเทียมกันและไม่มีอำนาจต่อรองเท่าเทียมกันเหมือนคู่สัญญาประเภทอื่นๆ นายจ้างมักจะเป็นผู้ที่มีอำนาจต่อรองมากกว่า ดังนั้น ข้อกำหนดต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายนายจ้างย่อมเป็นผู้กำหนดและทำให้แล้ววงหน้า โดยลูกจ้างไม่สามารถต่อรองหรือกำหนดเงื่อนไขใดๆ และไม่มีสิทธิเสรีภาพที่จะโต้แย้งข้อกำหนดใดๆ ในสัญญาได้เลย แม้ว่าในทางทฤษฎีแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิจะกระทำก็ได้ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติต่างต้องยอมรับเงื่อนไขทั้งหมด อาจจะด้วยเหตุผลที่ต้องการงานทำให้จำเป็นต้องยอม จึงจะเห็นได้ว่าเมื่อลูกจ้างต้องการจะใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยเหตุตามที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงานลูกจ้างแทบไม่มีโอกาสได้ใช้สิทธิตามข้อนี้เลย

ฝ่ายนายจ้างมักจะเตรียมสัญญาจ้างแรงงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับเหตุของการเลิกสัญญา โดยมักจะกำหนดในสัญญาว่า นายจ้างมีสิทธิยกเลิกการจ้าง หากเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่เป็นที่น่าพอใจ หากลูกจ้างกระทำผิดเงื่อนไขในสัญญาแม้เพียงเล็กน้อย ลูกจ้างยอมให้นายจ้างเลิกจ้างได้ทันที โดยลูกจ้างไม่คิดใจหรือสละสิทธิในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายหรือเงินอื่นใด ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบอย่างมาก จนกระทั่งปี พ.ศ. 2540 ได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 ซึ่งสามารถช่วยเหลือคุ้มครองลูกจ้างได้มากขึ้นกว่าเดิม เช่น ในกรณีที่ลูกจ้างได้ลงชื่อสละสิทธิในการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายหรือเงินอื่นๆ ไว้ในสัญญาก็ตาม ก็ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิไป ทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้างและสังคมมากขึ้น

4.1.2 การใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุที่กฎหมายไม่สามารถกำหนดขอบเขตหรือควบคุมการใช้สิทธิในการกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน อันเนื่องมาจากความแตกต่างกันระหว่างคู่สัญญาทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำกันมากเกินไป การบัญญัติกฎหมายโดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคและคุ้มครองสิทธิต่างๆ ในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย น่าจะเป็นการแก้ปัญหาและลดความเหลื่อมล้ำความแตกต่างกันของคู่สัญญาได้

การใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เป็นทางเลือกหนึ่งของคู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้ เพื่อใช้ในการเยียวยาในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้ตามสัญญา สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น การเลิกสัญญาจ้างแรงงานสามารถเลิกได้ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ในบรรพ 2 ลักษณะ 2 หมวด 4 เรื่องเลิกสัญญา ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไป และบัญญัติไว้เป็นการ

เฉพาะ ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องข้างแรงงาน แม้กฎหมายจะบัญญัติเหตุแห่งการเลิกสัญญาไว้ แต่ก็ไม่ได้จำกัดสิทธิของคู่สัญญาในการกำหนดสิทธิในการเลิกสัญญาเป็นอย่างอื่นได้ หากแต่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของหลักทั่วไปที่บัญญัติไว้ในมาตรา 150⁴ คือต้องไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เพื่อเป็นการป้องกันหรือคุ้มครองสังคม สถาบันที่เกี่ยวข้องในสังคม จากผลร้ายหรือความเสียหายซึ่งจะเป็นผลเนื่องมาจากข้อตกลงกันของคู่สัญญา

4.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยคู่สัญญา

เมื่อกฎหมายได้บัญญัติให้ “สิทธิ” ในการเลิกสัญญา คู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิจะต้องใช้สิทธิ นั้นด้วย สัญญาจึงจะถือว่าเลิกได้ การใช้สิทธิที่ว่านี้ ทำโดยการที่คู่สัญญาฝ่ายที่มีสิทธิได้แสดงเจตนาต่อคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งว่าต้องการเลิกสัญญา การใช้สิทธินั้นอาจใช้สิทธิได้ทันทีหรืออาจต้องกระทำการบางอย่างก่อน ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

4.2.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติทั่วไป

สัญญาจ้างแรงงานเป็นเอกเทศสัญญาชนิดหนึ่งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้น การเลิกสัญญาจ้างแรงงานสามารถเลิกได้ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ในบรรพ 2 ลักษณะ 2 หมวด 4 เรื่องเลิกสัญญา ซึ่งเป็นบทบัญญัติทั่วไป ตามมาตรา 386 ถึง มาตรา 398 มีบทบัญญัติถึงสิทธิในการเลิกสัญญาไว้ ดังนี้

4.2.1.1 กรณีคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 387⁵ กำหนดสิทธิในการเลิกสัญญาของคู่สัญญา โดยมุ่งหมายเฉพาะในกรณีที่การชำระหนี้ยังเป็นวิสัยที่จะทำได้ แต่คู่สัญญาไม่ชำระหนี้ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งหรือ “ลูกหนี้” บิดพลิ้วไม่ชำระหนี้ และการไม่ชำระหนี้เกิดขึ้นโดยความผิดของคู่สัญญาฝ่ายนั่นเอง คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งหรือ “เจ้าหนี้” มีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้ และเพื่อเป็นหลักฐานแน่นอนว่าลูกหนี้ปฏิเสธหรือไม่สามารถชำระหนี้ กฎหมายจึงบัญญัติให้คู่สัญญาฝ่ายที่เป็นเจ้าหนี้ออกกล่าวให้ลูกหนี้ทำการชำระหนี้เสียภายในระยะเวลาอันสมควร และถ้าลูกหนี้ยังเพิกเฉยไม่ชำระหนี้ จึงบอกเลิกสัญญาเสียได้⁶

⁴ มาตรา 150 บัญญัติว่า การใดมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายเป็นการพันวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การนั้นเป็นโมฆะ.

⁵ มาตรา 387 บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งไม่ชำระหนี้ อีกฝ่ายหนึ่งจะกำหนดระยะเวลาพอสมควรแล้วบอกกล่าวให้ฝ่ายนั้นชำระหนี้ภายในระบะเวลานั้นก็ได้ ถ้าและฝ่ายนั้นไม่ชำระหนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ไซ้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาเสียก็ได้.

⁶ อารยา ศรีเทพ. (2542). *สิทธิลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน*. หน้า 36.

การไม่ชำระหนี้ไม่ได้กำหนดเฉพาะการไม่ชำระหนี้โดยสิ้น อาจจะเป็นการไม่ชำระบางส่วน การชำระหนี้ล่าช้า โดยหนี้ที่ไม่มีมีการชำระต้องมีขนาดพอสมควร เพราะการเลิกสัญญาย่อมมีผลทำลายสัญญาทั้งหมด ซึ่งหากเป็นการผิดสัญญาในข้อที่ไม่เป็นสาระสำคัญแล้ว คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะใช้สิทธิเลิกสัญญาไม่ได้ และต้องเป็นข้อกำหนดในสัญญาอันเป็นสาระสำคัญในการแสดงเจตนาตกลงกัน ถ้าเป็นเพียงข้อกำหนดเหตุวิธีการที่จะนำไปสู่ข้อตกลงที่เป็นสาระสำคัญ การไม่ปฏิบัติตาม คงรับผิดเพียงชดใช้ค่าเสียหายเท่านั้น⁷

นอกจากนั้น มาตรา 387 ได้บัญญัติหลักในการบอกกล่าวและกำหนดระยะเวลาให้ลูกหนี้ชำระหนี้ สามารถทำได้พร้อมกัน โดยกำหนดให้มีระยะเวลาพอสมควรเพียงพอให้ลูกหนี้ทำการชำระหนี้ได้ เมื่อถึงกำหนดแล้วลูกหนี้ยังไม่ชำระหนี้ ก็มีผลเป็นการเลิกสัญญาโดยทันที ไม่มีความจำเป็นต้องบอกเลิกสัญญากันอีก

การนำหลักตามมาตรา 387 มาปรับใช้กับสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ ประการแรกต้องพิจารณาหนี้ในสัญญาจ้างแรงงานก่อนว่ามีหนี้ประเภทใดบ้าง การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้เมื่อนายจ้างไม่ชำระหนี้ โดยการไม่ชำระหนี้นี้อาจหมายถึงการไม่ชำระหนี้ตามหลักกฎหมายทั่วไปในเรื่องสัญญา หรือการไม่ชำระหนี้ตามหลักกฎหมายในเรื่องจ้างแรงงานก็ได้

หน้าที่หลักตามสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างคือ การจ่ายเงินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง⁸ เมื่อถึงกำหนดหากนายจ้างไม่จ่ายเงินจ้างหรือค่าจ้างตามที่ตกลงกันไว้ ย่อมถือได้ว่านายจ้างไม่ได้ชำระหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามมาตรา 387 บอกกล่าวให้นายจ้างชำระหนี้ ภายในกำหนดระยะเวลาพอสมควร หากนายจ้างไม่ชำระหนี้ภายในเวลาที่กำหนด ลูกจ้างก็มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที

การที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ค่าจ้างซึ่งเป็นหนี้หลักในสัญญาจ้างแรงงานถือเป็นการผิดสัญญา และถือว่าหนี้ค่าจ้างเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นหากนายจ้างไม่ชำระค่าจ้างหรือเงินจ้างเมื่อถึงงวดการจ่าย ลูกจ้างต้องบอกกล่าวและกำหนดเวลาพอสมควรให้นายจ้างชำระค่าจ้างหรือเงินจ้างก่อน หากนายจ้างไม่ชำระตามเวลาที่กำหนด ลูกจ้าง จึงมีสิทธิเลิกสัญญาตาม มาตรา 387 ได้

นอกจากหน้าที่หลัก หนี้หลักหรือหนี้ประธานในสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง คือ การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ยังมีหน้าที่อื่นอีกหลายประการ ซึ่งถือเป็นหนี้ข้างเคียงที่นายจ้างจะต้อง

⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 540/2504.

⁸ วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. ข เล่มเดิม. หน้า 12.

ชำระแก่ลูกจ้างอยู่อีก เช่น หน้าที่ในการจัดสวัสดิการในการทำงานให้แก่ลูกจ้างตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแรงงาน หน้าที่ในการจัดสถานประกอบกิจการให้มีความปลอดภัย หน้าที่ในการส่งมอบงานให้ลูกจ้างทำ ในกรณีที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ข้างเคียง ผู้เขียนเห็นว่าควรจะต้องพิจารณาพฤติการณ์เป็นกรณีๆ ไป

กรณีที่น่าสนใจ คือ การมอบหมายงานให้แก่ลูกจ้างทำเป็นสิทธิหรือหน้าที่ของนายจ้าง มีแนวคำวินิจฉัยตามคำพิพากษาฎีกาว่า เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะไม่มอบงานให้ลูกจ้างหรือไม่ก็ได้ หากนายจ้างยังจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง หากยึดตามหลักจากคำพิพากษาฎีกาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการมอบหมายงาน ไม่ถือเป็นหนี้ในสัญญาจ้างแรงงาน แต่เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะมอบหมายงานให้ทำหรือไม่ก็ได้

แต่หากพิจารณาตามหลักกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ โดยทั่วไปนายจ้างไม่มีหน้าที่จัดหางานให้ลูกจ้างทำเช่นกัน แต่มีบางกรณีที่การที่นายจ้างไม่จัดหางานให้ลูกจ้างทำถือเป็นฝ่ายผิดสัญญา เช่น การไม่จัดหางานให้ทำ มีผลต่อชื่อเสียงของลูกจ้าง หากลูกจ้างเป็นดารา นักแสดง การไม่จัดหางานที่เหมาะสมให้ ทำให้ชื่อเสียงของลูกจ้างเสื่อมถอยลง¹⁰ มีผลกระทบต่อรายได้ของลูกจ้าง หากรายได้ของลูกจ้างคำนวณตามผลงานเป็นหน่วย¹¹ ซึ่งกรณีนี้นายจ้างจึงมีหน้าที่โดยปริยาย (Implied duties) ที่จะต้องจัดหางานตามจำนวนที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างของตน

ตามกฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมนี ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 ไม่ได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องมอบงานให้ลูกจ้างทำไว้โดยชัดเจน ความคิดเห็นในตอนแรกจึงเป็นว่าตราบใดที่นายจ้างได้จ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้ว ไม่ว่าจะมอบงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ แต่ความคิดเช่นนี้ได้ถูกเปลี่ยนแปลงไปโดยเห็นว่าไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์พื้นฐานในรัฐธรรมนูญของเยอรมันในเรื่องเกียรติภูมิความเป็นมนุษย์ (Human dignity) และสิทธิที่จะมีอิสระในการพัฒนาตนเอง (Right to free development of one's personality) ดังนั้น ศาลแรงงานในระดับสหพันธ์ (The Federal Labour Court) จึงได้ถือว่าหน้าที่ในการมอบงานให้ลูกจ้างทำเป็นหน้าที่ของนายจ้างนอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างอาจได้รับยกเว้นในหน้าที่นี้เฉพาะกรณีที่ถูกระบุไว้เป็นการเฉพาะเท่านั้น¹²

⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2850/2525.

¹⁰ Herbert Clayton & Jack Waller Ltd v Oliver. (1930).

¹¹ Baumann v Hulton Press Ltd. (1952).

¹² Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene. (2000). Labour Law and Industrial Relations in Germany. p. 80. และ พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. (2547). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 128.

อย่างไรก็ดี การใช้สิทธิไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ แม้ศาลฎีกาจะวินิจฉัยว่าทำได้ แต่การใช้สิทธิของนายจ้างจะต้องกระทำโดยสุจริตตาม มาตรา 5¹³ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย ดังนั้น การใช้สิทธิไม่มอบงานเพื่อกดดันแก้งลูกจ้างก็ดี หรือเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้และลาออกไปก็ดี ย่อมถือได้ว่าเป็นการใช้สิทธิที่ไม่ชอบ¹⁴

นอกเหนือจากการไม่ชำระหนี้ของนายจ้างทั้งนี้หลักและหนี้ร่องแล้ว ยังรวมไปถึงการชำระหนี้บางส่วนหรือการชำระหนี้ไม่สมบูรณ์อีกด้วย เช่นในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายเงินเดือนให้กับลูกจ้างจำนวน 10,000 บาท แต่จ่ายให้เพียงแค่ 2,000 ยังค้างอยู่อีกจำนวน 8,000 กรณีเช่นนี้ก็ถือว่ามิสาระสำคัญถึงขนาดที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้

4.2.1.2 กรณีกำหนดเวลาการชำระหนี้เป็นสาระสำคัญและคู่สัญญาไม่ชำระหนี้ตามกำหนดเวลา

การใช้สิทธิเลิกสัญญาโดยบทบัญญัติของกฎหมายอันเนื่องมาจากการที่คู่สัญญาไม่ชำระหนี้ตามกำหนดระยะเวลาในสัญญา ต้องปรากฏว่าโดยสภาพแห่งสัญญาหรือโดยเจตนาที่คู่สัญญาแสดงไว้ เป็นที่ทราบกันแล้วว่าวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจะเป็นผลสำเร็จต่อเมื่อได้มีการชำระหนี้ให้ถูกต้องตามกำหนดเวลาในสัญญาเท่านั้น ถ้าช้ากว่านั้นไปหากจะมีการชำระหนี้ก็ไม่ได้ผลดังที่ได้ประสงค์ทำสัญญากันไว้ เมื่อเป็นเช่นนี้การผิดเวลาย่อมทำให้การชำระหนี้ไร้ประโยชน์ จึงไม่มีเหตุผลจำเป็นที่จะให้เจ้าหนี้ออกกล่าวให้เวลาลูกหนี้ให้ชำระหนี้อีกครั้ง สามารถบอกเลิกสัญญาได้ทันที ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 388¹⁵ จะเห็นได้ว่าการเลิกสัญญาตามมาตรานี้เป็นข้อยกเว้นหลักการเลิกสัญญาตามมาตรา 387 กล่าวคือ สิทธิในการเลิกสัญญาของเจ้าหนี้ตามมาตรา 388 เกิดจากการไม่ชำระหนี้ของลูกหนี้ เช่นเดียวกับมาตรา 387 แต่เจ้าหนี้ตามมาตรา 388 ไม่ต้องบอกกล่าวให้ลูกหนี้ชำระหนี้ก่อน แต่เจ้าหนี้จำเป็นต้องแสดงเจตนาบอกเลิกตามมาตรา 386 ต่อคู่สัญญา หากยังไม่แสดงเจตนาสัญญาก็ยังไม่ระงับ เว้นแต่จะระบุในสัญญาว่า หากอีกฝ่ายหนึ่งประพฤติดิสัญญาให้ถือว่าสัญญาระงับไป ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าในกรณีนี้มีผลให้สัญญาเลิกกันทันทีตามข้อสัญญา¹⁶

¹³ มาตรา 5 บัญญัติว่า ในการใช้สิทธิแห่งตนก็ดี ในการชำระหนี้ก็ดีบุคคลทุกคนต้องกระทำโดยสุจริต.

¹⁴ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. หน้าเดิม.

¹⁵ มาตรา 388 บัญญัติว่า ถ้าวัตถุประสงค์แห่งสัญญานั้น ว่าโดยสภาพหรือโดยเจตนาที่คู่สัญญาได้แสดงไว้ จะเป็นผลสำเร็จได้ก็แต่ด้วยการชำระหนี้ ณ เวลาที่กำหนดก็ดี หรือภายในระยะเวลาอันใดอันหนึ่งซึ่งกำหนดไว้ก็ดี และกำหนดเวลาหรือระยะเวลาอันได้ล่วงพ้นไปโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมิได้ชำระหนี้ไซ้ ท่านว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญานั้นเสียก็ได้ มีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ในมาตราก่อนนั้นเลย.

¹⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 2182/2526.

กรณีที่พฤติการณ์ของคู่สัญญา แสดงให้เห็นว่า การกำหนดระยะเวลาในการชำระหนี้ ไม่ได้เป็นสาระสำคัญของสัญญาอีกต่อไป เช่น กรณีที่คู่สัญญาชำระหนี้ล่าช้ากว่ากำหนดและคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งยังยอมรับการชำระหนี้ หากเป็นกรณีนี้คู่สัญญาที่ประสงค์จะบอกเลิกสัญญาจะทำได้ก็ต่อเมื่อได้ทำหนังสือบอกกล่าวกำหนดเวลาชำระหนี้ เตือนให้อีกฝ่ายหนึ่งชำระหนี้เสียก่อนตามมาตรา 387 จะบอกเลิกสัญญาโดยไม่กำหนดเวลาเตือนให้ชำระหนี้ โดยอ้างข้อสัญญาที่ตกลงไว้แต่แรกไม่ได้¹⁷ แต่บางกรณีที่กำหนดเวลาการชำระหนี้เป็นสาระสำคัญมาตั้งแต่แรก แม้จะมีการเลื่อนกำหนดเวลาออกไปก็อาจจะถือว่ามิกำหนดเวลาชำระหนี้แน่นอน ซึ่งเป็นสาระสำคัญตามข้อตกลงใหม่ได้ ทั้งนี้ต้องดูเจตนาของคู่สัญญาเป็นสำคัญ¹⁸

เมื่อพิจารณาถึงการใช้สิทธิตามมาตรา 388 เป็นเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยดูจากกำหนดเวลาในการชำระหนี้ของนายจ้างจะเป็นสาระสำคัญอันจะก่อประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว พบว่าตามสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน แม้วานายจ้างจะชำระหนี้ล่าช้าไปบ้างก็ยังไม่ถึงขนาดที่ทำให้การชำระหนี้เป็นอันไร้ประโยชน์แก่ลูกจ้าง เช่น การชำระหนี้ค่าจ้าง แม้บางครั้งนายจ้างจ่ายค่าจ้างล่าช้าไปบ้าง ก็เป็นเพียงเหตุที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนต่อลูกจ้างเท่านั้น ยังไม่อาจเป็นเหตุถึงขนาดที่ทำให้การชำระหนี้เป็นอันไร้ประโยชน์หรือทำให้ไม่ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด

4.2.1.3 กรณีการชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้

กรณีที่การชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัย หมายความว่า หนี้ที่ต้องชำระไม่อยู่ในวิสัยที่จะชำระกันได้แล้ว เพราะความผิดของลูกหนี้ตามบทบัญญัติมาตรา 389¹⁹ คู่สัญญาฝ่ายเจ้าหนี้จะเลิกสัญญาเสียก็ได้ โดยลูกหนี้ต้องรับผิดชอบในการชำระหนี้ที่กลายเป็นพ้นวิสัย ถ้าการเป็นพ้นวิสัยนั้นลูกหนี้เป็นฝ่ายผิด

การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอันจะโทษลูกหนี้ได้ คือ 1) การชำระหนี้ไม่สามารถกระทำได้ โดยลูกหนี้ตั้งใจ หรือประมาทเลินเล่อ หรือ 2) เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุสุดวิสัยทำให้การชำระหนี้ตกเป็นพ้นวิสัยในระหว่างลูกหนี้ผิดนัด²⁰

¹⁷ สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. (2538). *ย่อหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญา*. หน้า 108.

¹⁸ สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. เล่มเดิม. หน้า 110.

¹⁹ มาตรา 389 บัญญัติว่า ถ้าการชำระหนี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนกลายเป็นพ้นวิสัยเพราะเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งอันจะโทษลูกหนี้ได้ เจ้าหนี้จะเลิกสัญญานั้นเสียก็ได้.

²⁰ จิตติ ดิงสภักดิ์. (2503). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 มาตรา 241 ถึง มาตรา 452*. หน้า 118.

ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช²¹ ได้ให้ความเห็นว่า “แม้การชำระหนี้จะกลายเป็นพ้นวิสัยไปแต่ส่วนน้อย ก็ชอบที่เขาจะขอเลิกสัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิมได้” แสดงว่าแม้การชำระหนี้ที่กลายเป็นพ้นวิสัยด้วยเหตุอันโทษลูกหนี้ได้จะเป็นการพ้นวิสัยทั้งหมดหรือบางส่วน เจ้าหนี้อ่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาตามมาตรา 389 ได้ ในกรณีที่การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัยแต่เพียงบางส่วนเพราะความผิดลูกหนี้ แม้การชำระหนี้ตามสัญญาบางส่วนยังเป็นประโยชน์แก่เจ้าหนี้ ก็บังคับให้เจ้าหนี้รับชำระหนี้ไม่ได้²²

ในการชำระหนี้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งอาจกลายเป็นพ้นวิสัยอันเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องการใช้สิทธิเลิกสัญญาตามมาตรา 389 มีหลักดังนี้

1) การพ้นวิสัยของการชำระหนี้หลัก การที่การจ่ายค่าจ้างเป็นหน้าที่หลักในสัญญาจ้างแรงงาน แต่เนื่องจากค่าจ้างตามที่ตกลงกันนั้นเป็นหนี้เงิน ซึ่งหนี้เงินจะกลายเป็นพ้นวิสัยไปไม่ได้ เพราะเงินเป็นทรัพย์สินหมุนเวียนที่กิจการจำต้องมีใช้กันอยู่ตลอดเวลา ไม่เป็นการพ้นวิสัยที่จะหามาได้²³ หรือในกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถที่จะทำงานให้กับนายจ้างได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างบาดเจ็บหรือพิการ เนื่องจากความผิดของตัวเอง ทำให้ไม่สามารถที่จะทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนเดิม กรณีนี้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะกรณีนี้ถือว่าเป็นความผิดของฝ่ายลูกจ้างเอง เป็นเหตุให้นายจ้างไม่สามารถจ้างลูกจ้างได้อีกต่อไปโดยสภาพ ถือเป็นการชำระหนี้พ้นวิสัยโดยจะโทษฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้

2) การพ้นวิสัยการชำระหนี้ข้างเคียง ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่าลักษณะของหนี้ข้างเคียงเป็นหนี้ที่ไม่ได้อยู่ในวัตถุประสงค์แห่งสัญญาจ้างแรงงาน การชำระหนี้เป็นพ้นวิสัยจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก และการพ้นวิสัยของการชำระหนี้ข้างเคียงจะต้องเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง จึงจะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญา หากเป็นเรื่องเล็กน้อย ลูกจ้างอาจจะมีสิทธิเพียงเรียกค่าเสียหาย ยังไม่ถึงขนาดบอกเลิกสัญญาได้

แต่สำหรับกรณีการชำระหนี้ส่งมอบงานของนายจ้างตกเป็นพ้นวิสัยโดยนายจ้างต้องรับผิดชอบ ซึ่งการที่นายจ้างไม่สามารถส่งมอบงานให้แก่ลูกจ้างนั้น อาจเกิดขึ้นโดยเหตุที่ฝ่ายบริหารของนายจ้างประสบความล้มเหลวในการบริหารงานจนทำให้กิจการของนายจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ หรือถูกฟ้องล้มละลาย อันเป็นผลให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ ตามมาตรา 218 และ

²¹ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช. (2527). *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมและหนี้ เล่ม 1 ภาค 1-2*. หน้า 427.

²² สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. เล่มเดิม. หน้า 112.

²³ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช. เล่มเดิม. หน้า 488.

389²⁴ การบอกเลิกสัญญา นั้น ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะของเจ้าหน้าที่สามารถใช้สิทธิเลิกสัญญาได้ทันที โดยการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาต่อนายจ้างได้เลย ไม่ต้องมีการบอกกล่าวกำหนดระยะเวลาให้ชำระหนี้

4.2.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติเฉพาะ

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ว่าด้วยจ้างแรงงาน ตามมาตรา 575 ถึง มาตรา 586 มีบทบัญญัติถึงสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ ดังนี้

4.2.2.1 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้าง

1) ลูกจ้างต้องทำงานด้วยตนเอง

การที่นายจ้างจะตกลงรับใครเข้าทำงาน คุณสมบัติของลูกจ้างถือเป็นสาระสำคัญ เป็นเรื่องเฉพาะตัว (Purely personal) ต้องพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ว่าสามารถทำงานในตำแหน่งที่ตกลงจ้างได้หรือไม่ เมื่อนายจ้างพิจารณาแล้วเห็นว่าทำได้ ตกลงรับเข้าทำงาน ลูกจ้างก็ต้องทำงานด้วยตนเอง หากจะให้บุคคลอื่นทำแทน ต้องให้นายจ้างยินยอมเสียก่อน หากฝ่าฝืนนายจ้างย่อมมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรค 2 และ 3²⁵ สิทธิในการเป็นลูกจ้างเป็นสิทธิเฉพาะตัว ไม่ตกทอดเป็นมรดกไปยังทายาท ทายาทของลูกจ้างจะสวมสิทธิเข้าเป็นลูกจ้างแทนลูกจ้างที่ตายโดยไม่ได้ความยินยอมจากนายจ้างไม่ได้²⁶

2) ลูกจ้างต้องทำให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้

หากลูกจ้างแสดงก่อนเข้าทำงานไม่ว่าโดยชัดเจนหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ เมื่อเข้าทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว จะต้องทำงานให้ปรากฏฝีมือตามที่ได้แสดงไว้ เช่น กรณีนายจ้างประกอบกิจการร้านอาหาร ประกาศรับสมัครก๊อ๊กทำอาหาร ตอนสมัครลูกจ้างอวดอ้างว่าตนทำอาหารอร่อย แต่ปรากฏว่าตอนทำจริงๆ ทำได้แต่ไม่อร่อย นายจ้างหากยังคงให้นายจ้างจ้างลูกจ้างต่อไปก็อาจทำให้กิจการนายจ้างเสียหายได้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 578²⁷ หรือกรณีที่นายประกาศรับสมัครงานผู้ที่มีความรู้ในภาษาฝรั่งเศสเป็น

²⁴ วิจิตร (ฟุ้งสัคดา) วิเชียรชม. จ (2552). สัญญาจ้างแรงงาน. หน้า 77.

²⁵ มาตรา 577 บัญญัติว่า ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้.

²⁶ เพิ่มบุญ แก้วเขียว. (2547). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์: 20 ศาสตร์การพนักงานเพื่อการวางแผนด้านแรงงาน ระบบบัญชีและภาษีอากร. หน้า 62.

²⁷ มาตรา 578 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้.

อย่างดี สามารถอ่านและเขียนได้ เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานจริงกลับไม่สามารถอ่านและเขียนได้ เนื่องจากไม่ได้มีความรู้ในภาษาฝรั่งเศสเป็นอย่างดี นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาจ้างได้เช่นกัน

3) สัญญาจ้างแรงงานไม่มีกำหนดระยะเวลา

สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน เป็นสัญญาจ้างที่นายจ้างตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยไม่ได้กำหนดวันสิ้นสุดของสัญญาจ้างไว้ หรืออาจจะเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน แต่เมื่อครบกำหนดแล้วยังจ้างกันต่อจึงกลายเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน

หากนายจ้างประสงค์ที่จะเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้ากฎหมายบัญญัติให้นายจ้างจะต้องแสดงเจตนาเป็นหนังสือให้ลูกจ้างทราบ จะบอกกล่าวด้วยวาจาไม่ได้ ในหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องมีข้อความแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้าง โดยต้องกำหนดระยะเวลาที่สัญญาจ้างจะสิ้นสุดไว้ด้วย หนังสือบอกกล่าวของนายจ้างที่กล่าวถึงการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎและระเบียบของนายจ้างและในตอนท้ายของหนังสือได้กล่าวให้ลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎระเบียบของนายจ้าง มิฉะนั้น อาจมีการเตือนหรือปลดออกจากงาน ลักษณะเช่นนี้เป็นการเตือนถึงความประพฤติกของลูกจ้าง ยังถือไม่ได้ว่าเป็นหนังสือบอกกล่าวล่วงหน้า²⁸ ซึ่งระยะเวลาในการบอกกล่าว จะบอกเมื่อถึงหรือก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้าง โดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างเมื่อถึงงวดจ่ายค่าจ้างถัดไปได้

นอกจากนั้น นายจ้างอาจเลิกจ้างโดยให้มีผลเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ตามที่กฎหมายได้บัญญัติให้สิทธินายจ้างในการแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามมาตรา 582²⁹ โดยบัญญัติให้นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยทันที หากนายจ้างได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายก็ทำได้ สิทธินี้กฎหมายให้สิทธิแก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว หากลูกจ้างประสงค์ที่จะเลิกสัญญาจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อน

²⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 504/2525.

²⁹ มาตรา 582 บัญญัติว่า ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนที่จะถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน

อนึ่งในเมื่อบอกกล่าวคังว่านี้ นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว แล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียในทันทีก็อาจทำได้.

4) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583³⁰ ได้ให้สิทธินายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทน หากลูกจ้างกระทำความผิดดังต่อไปนี้

(1) กรณีลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาต่างตอบแทน มีหัวใจสำคัญอยู่ที่อำนาจการบังคับบัญชาของนายจ้าง โดยวัตถุประสงค์ของสัญญาไม่ได้มุ่งที่ผลสำเร็จของงาน แต่เป็นการใช้แรงงานแลกกับค่าจ้าง ดังนั้นลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หากลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างจะไล่โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

เมื่อเราพิจารณาจากถ้อยคำในบทบัญญัตินี้จะเห็นว่า มีการกล่าวถึงอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง และนายจ้างมีอำนาจในการออกคำสั่งได้ นอกจากนี้ นายจ้างยังมีอำนาจในการออกระเบียบในการทำงาน และอาจมีคำสั่งเป็นคราวๆ ให้ลูกจ้างปฏิบัติตามก็ได้ ซึ่งหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างเป็นหน้าที่ที่เกิดจากกฎหมายจารีตประเพณีสืบทอดมาจากระบบทาสเดิม ที่ทาสต้องใช้แรงงาน ต้องทำงานตามคำสั่ง คำบังคับบัญชาของนายจ้างอย่างเคร่งครัด โดยปราศจากการควบคุมการใช้อำนาจบังคับบัญชาของนายทาส ต่อมาก็มีวิวัฒนาการของการใช้อำนาจบังคับบัญชา ต้องมีขอบเขตของการใช้อำนาจบังคับบัญชาด้วย ซึ่งขอบเขตของการใช้อำนาจบังคับบัญชาดังกล่าว คือ ความชอบด้วยกฎหมาย³¹ กล่าวคือ คำสั่งของนายจ้างอันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจะต้องเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายด้วย ดังนั้นถ้าคำสั่งของนายจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมายการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นายจ้างก็ไม่มีอำนาจเลิกจ้างเพราะยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าลูกจ้างจำต้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างทุกเรื่องที่นายจ้างออกคำสั่ง คงเพียงแต่เฉพาะคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเท่านั้นที่ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งได้แก่นายจ้าง หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจมาจากนายจ้างเท่านั้น หากเป็นผู้อื่นมาออกคำสั่ง ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เช่น ผู้จัดการโรงงาน

³⁰ มาตรา 583 บัญญัติว่า ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุกลงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่โดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้.

³¹ วิจิตร (ฟุ้งสัคคา) วิเชียรชม จ เล่มเดิม. หน้า 48.

ที่ไม่ใช่ผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลหรือได้รับมอบหมายจากผู้ทำการแทน ไม่อยู่ในฐานะเป็น นายจ้าง ไม่มีอำนาจออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างของนิติบุคคล³² หรือกรณีที่ว่ากรรมการบริษัทออก คำสั่งให้ลูกจ้างซ่อมมอเตอร์ เมื่อไม่ปรากฏว่ามีอำนาจทำการแทนนายจ้าง การที่ลูกจ้างไม่ทำตาม คำสั่ง จึงไม่ถือว่าจงใจขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง³³

คำสั่งของนายจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย หมายความว่ารวมถึงคำสั่งที่นายจ้างสั่งต้องเป็น คำสั่งที่เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ของลูกจ้างเท่านั้น และต้องไม่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน เช่น คำสั่งที่ให้ลูกจ้างที่จะไปสมัครสอบเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องลาออกก่อน เป็น คำสั่งที่จำกัดสิทธิแสวงหาความก้าวหน้าของลูกจ้างเกินความจำเป็น³⁴ การที่ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถ นายจ้างออกกระเปียบ ห้ามนำรถของนายจ้างไปใช้ส่วนตัว เป็นคำสั่งที่เกี่ยวกับหน้าที่ของลูกจ้าง หากลูกจ้างนำรถไปใช้ส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายจ้าง ถือว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งโดยชอบ ด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือกรณีที่ลูกจ้างเป็นเจ้าของหน้าที่ธุรการประจำแผนกซ่อมและดูแล ได้รับ คำสั่งให้ไปช่วยงานกองบริการชุมชน ต่อมานายจ้างได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับไปทำงานในแผนกเดิม แต่ลูกจ้างไม่ยอมกลับไปอ้างว่าต้องรอมอบหมายงาน ดังนี้ เมื่อนายจ้างกำหนดให้มีการมอบงานแล้ว การส่งมอบงานไม่ใช่เป็นสิทธิของลูกจ้าง แต่เป็นหน้าที่ของลูกจ้างที่จะต้องกระทำ เมื่อไม่กระทำ ตามคำสั่งจึงเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่ง โดยชอบด้วยกฎหมายของ นายจ้าง นายจ้างมีสิทธิลงโทษลูกจ้างได้³⁵

หากในสัญญาจ้างมีข้อสัญญากำหนดเอาไว้กว้างๆ ว่า นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานอื่น ใดตามที่นายจ้างเห็นควร เป็นการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างอ้างได้ว่าคำสั่งของนายจ้างเป็นคำสั่งที่ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะขัดกับสัญญาจ้างแรงงาน หากมีการเขียนสัญญาในลักษณะนี้ ลูกจ้างก็ จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตาม แต่หากนายจ้างนำข้อสัญญาในข้อนี้มาอ้างให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่ แตกต่างไปจากหน้าที่เดิมอย่างมาก เช่น ลูกจ้างเป็นพนักงานทอผ้า นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างไปทำงาน สวัสดิการทั่วไปคือทำงานตักขยะตักเศษด้ายขึ้นมาจากห้องรอรอบๆ โรงงานและกวาดขยะเนาใน โถดั่ง³⁶ เช่นนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าสมควรที่จะต้องพิจารณาคำสั่งของนายจ้างเป็นเรื่องๆ แล้วแต่ กรณีไป จากตัวอย่างข้างต้น เป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของลูกจ้างในส่วนสำคัญ และเป็น การย้ายให้ไปทำในตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่าเดิม ถือเป็นคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม และไม่ชอบด้วย

³² คำพิพากษาฎีกาที่ 2021/2525.

³³ คำพิพากษาฎีกาที่ 4779/2531.

³⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 3503/2527.

³⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 2409/2536.

³⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 1179/2540.

กฎหมาย หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามก็ไม่ถือว่าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง ในการตีความดังกล่าว ต้องอาศัยบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 368 มาช่วยในการตีความให้เป็นไปตามความประสงค์ในทางสุจริต และพิจารณาถึงปกติประเพณีด้วย

หากนายจ้างมีคำสั่งนอกเหนือจากการทำงานตามหน้าที่ เช่นการให้วุ่น เป็นเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม เช่น มีคำสั่งให้ลูกจ้างไปเบิกความเป็นพยานต่อศาล กรณีที่ลูกจ้างเป็นสมุห์บัญชี ไม่มีหน้าที่ต้องไปศาล การที่นายจ้างให้ไปเบิกความที่ศาลจึงไม่เกี่ยวกับการทำงาน ไม่เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ดังนั้นหากลูกจ้างไม่ได้ไปเบิกความตามที่นายจ้างสั่ง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง³⁷

การที่ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา ไม่ถือเป็นการขัดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เนื่องจากการจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับความสมัครใจของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่สมัครใจทำงานเกินเวลาทำงานปกติตามคำสั่งของนายจ้าง กรณีนี้ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง³⁸

คำสั่งของนายจ้างนอกจากจะต้องชอบด้วยกฎหมายแล้ว ยังต้องเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงานด้วย ดังนี้³⁹

ก. คำสั่งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน การที่นายจ้างมีคำสั่งใดๆ ก็ตามเพื่อเป็นการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น การพิจารณาว่าคำสั่งของนายจ้าง ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เพียงอย่างเดียว ไม่น่าจะเพียงพอเป็นเหตุให้เลิกจ้างลูกจ้างได้ ควรจะต้องคำนึงด้วยว่าคำสั่งของนายจ้างไม่เป็นการพ้นวิสัยหรืออยู่ในขอบเขตของงาน หรือขอบเขตของข้อสัญญาตามสัญญาจ้างแรงงาน อีกทั้งต้องไม่เป็นคำสั่งที่ทำให้ลูกจ้างต้องแบกภาระหนักมากเกินไป จึงจะถือว่าคำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมายตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย เช่น กรณีที่ลักษณะและสภาพของงานที่ทำเป็นงานฝึ่งเพชรพลอยซึ่งต้องใช้สมาธิ หากพูดคุยกันหรือส่งเสียงดังจะทำให้งานล่าช้าหรือผลงานไม่ได้คุณภาพ นายจ้างก็มีสิทธิกำหนดที่นั่งทำงานของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ การที่นายจ้างมีคำสั่งย้ายที่นั่งทำงานซึ่งอยู่ในห้องเดียวกัน โดยไม่ปรากฏว่าทำให้เกิดอุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการทำงานจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ย่อมเป็นสิทธิของผู้เป็นนายจ้างที่จะสั่งได้⁴⁰ เพื่อให้การทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

³⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 2828-2829/2525.

³⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 5888/2530.

³⁹ อภิธานัทธ์ สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 36 – 42.

⁴⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 4790/2546.

ในกรณีพนักงานเซเว่น อีเลฟเว่น นายจ้างมีคำสั่งให้พนักงานทุกคนสวัสดิ์ลูกค้าที่เข้ามาซื้อของและตอนจ่ายเงิน คำสั่งในลักษณะนี้เป็นคำสั่งที่เป็นระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือเป็นเงื่อนไขการทำงานอย่างหนึ่ง เป็นคำสั่งที่นายจ้างมีอำนาจที่จะสั่งให้ลูกจ้างปฏิบัติได้ เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม แต่หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสวัสดิ์ลูกค้าที่เข้ามาในร้าน การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดยใช้เหตุในการเลิกจ้างตาม มาตรา 583 อันเนื่องมาจากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสวัสดิ์ลูกค้า ถือเป็น การจงใจขัดคำสั่งนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย อาจจะเป็นการรุนแรงเกินไป แม้ว่าพิจารณาในแง่ของกฎหมายแล้วย่อมเห็นได้ว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดตาม มาตรา 583 แล้ว หากเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงจะเห็นได้ว่าการที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสวัสดิ์ลูกค้า ไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ถือเป็นเรื่องเล็กน้อย หากนายจ้างใช้สิทธิดังกล่าวในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันที ย่อมไม่เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง ดังนั้นจึงควรกำหนดขั้นตอนการตัดเตือนเป็นหนังสือก่อน หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม จึงเลิกจ้างได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง

จากกรณีข้างต้นเห็นได้ว่า การพิจารณาว่าคำสั่งของนายจ้างเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอ ควรพิจารณาต่อไปด้วยว่าการที่ลูกจ้างขัดคำสั่งของนายจ้าง ในเรื่องเล็กน้อยหรือเพียงครั้งเดียว เป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเกินไป เมื่อพิจารณาจากคำพิพากษาฎีกาเห็นว่า ถ้านายจ้างได้เตือนลูกจ้างแล้วลูกจ้างกระทำผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้

แต่ถ้าการขัดคำสั่งของนายจ้าง อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างร้ายแรง แม้ว่าจะขัดคำสั่งเพียงครั้งเดียว นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องเตือน⁴¹ เช่น พนักงานขับรถดื่มสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ การพิจารณาว่ากรณีใดถือเป็นกรณีร้ายแรง ให้พิจารณาจากความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่นายจ้างว่านายจ้างจะได้รับความเสียหายจากการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างเพียงใด หากนายจ้างได้รับความเสียหายเพียงเล็กน้อย หรือไม่ได้รับความเสียหาย การที่นายจ้างใช้เหตุดังกล่าวเลิกจ้างลูกจ้าง ก็เป็นการกระทำที่รุนแรงต่อลูกจ้างมากเกินไป เช่น กรณีลูกจ้างเป็นพนักงานต้อนรับของ โรงแรมมีหน้าที่คอยต้อนรับแขกที่มาใช้บริการของ โรงแรม หากลูกจ้างดื่มสุรา มีอาการมึนเมาในระหว่างทำงาน ย่อมส่งผลทำให้นายจ้างเสียหายอย่างร้ายแรง แต่หากลูกจ้างไม่ได้มีหน้าที่ต้อนรับแขกโดยตรง การที่ลูกจ้างมึนเมาในระหว่างทำงานก็ไม่อาจส่งผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างได้

ข. คำสั่งเกี่ยวกับวิธีการทำงาน เป็นอำนาจในการบริหารงานของนายจ้าง นายจ้างย่อมมีอำนาจที่จะแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น นายจ้างจึงมีอำนาจในการออกคำสั่งเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่างไรก็ได้ เช่น การสั่งโยกย้ายหรือ

⁴¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1416/2525.

เปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานของลูกค้า หากไม่มีสัญญาผูกมัดไว้เป็นอย่างอื่น นายจ้างก็ย่อมออกคำสั่งได้ แต่คำสั่งย้ายตำแหน่งของลูกค้า ต้องปรากฏว่าตำแหน่งใหม่จะต้องไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม และค่าจ้างก็ต้องไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมด้วย แม้การที่ลูกจ้างแจ้งความชำนาญหรือความถนัดของตนในการสมัครงานและนายจ้างมีคำสั่งรับเข้าทำงานในแผนกใดแล้ว ไม่เป็นการผูกพันนายจ้างที่จะต้องให้ลูกจ้างทำงานในแผนกนั้นตลอดไป หากต่อมามีความจำเป็น มีความเหมาะสม นายจ้างมีอำนาจย้ายลูกจ้างไปทำงานในแผนกอื่นในบริษัทเดียวกัน โดยลูกจ้างคงได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิมได้⁴² เช่น เดิมลูกจ้างทำงานอยู่ฝ่ายช่างและฝ่ายผลิต นายจ้างออกคำสั่งให้ไปทำงานแผนกทำความสะอาด พิจารณาได้ว่าตำแหน่งหน้าที่เดิมต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือความชำนาญเป็นพิเศษส่วนงานทำความสะอาดไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถเช่นนั้น แม้นายจ้างจะมีสิทธิปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานของลูกค้าได้ตามความเหมาะสมและตามความจำเป็นแก่สภาพแห่งงานของนายจ้าง แต่เมื่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่ที่นายจ้างย้ายไปต่ำกว่าตำแหน่งหน้าที่เดิม ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่ไม่เป็นไปโดยสมควร ทั้งทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งที่เคยได้ เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ⁴³ นายจ้างจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้าง

ก. คำสั่งที่เกี่ยวกับความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน เป็นคำสั่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ให้ผู้มีระเบียบเรียบร้อย เช่น การกำหนดเครื่องแบบในการทำงาน ต้องรัดกุมในขณะที่ทำงาน ห้ามไว้ผมยาว คำสั่งประเภทนี้อาจจะมีลักษณะที่จะต้องกระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลของลูกค้าบ้าง แต่หากเป็นคำสั่งที่อยู่ในขอบเขตของงาน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ขัดกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือกฎหมาย คำสั่งนั้นชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม นอกจากที่คำสั่งของนายจ้างจะต้องชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งดังกล่าวจะต้องเป็นธรรมด้วย โดยพิจารณาจากความจำเป็นของนายจ้างและภาระที่ลูกจ้างจะได้รับจากการออกคำสั่งของนายจ้าง คือ หากเหตุผลและความจำเป็นของนายจ้างมีมากกว่าภาระที่ลูกจ้างจะได้รับ คำสั่งนั้นก็จะเป็นธรรม แต่ถ้าคำสั่งนั้นเมื่อพิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็นของนายจ้างในการออกคำสั่งแล้วน้อยกว่าภาระที่ลูกจ้างได้รับ คำสั่งนั้นก็ไม่ใช่เป็นธรรม⁴⁴

กรณีนายจ้างมีคำสั่งให้ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิงต้องรัดผมขณะทำงาน นายจ้างมีอำนาจสั่งเช่นนั้นได้ เพราะเป็นคำสั่งเพื่อให้เกิดความมีระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน การที่ให้ลูกจ้างหญิงรัดผมก็เพื่อสะดวกในการทำงาน ไม่ให้ผมหล่นลงไปในอาหารที่มาเสิร์ฟ

⁴² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2859/2526.

⁴³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 811 - 818/2529.

⁴⁴ เอกชัย ม่วงศิริ. (2546). *ค่าชดเชย*. หน้า 151.

แก่ลูกค้า หรือเพื่อไม่ให้ผมไปโดนหน้าลูกค้า นายจ้างจึงมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างทำได้ถือเป็นระเบียบในการปฏิบัติงาน

แม้ว่านายจ้างจะมีอำนาจสั่งในกรณีดังกล่าวแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่านายจ้างจะสามารถเลิกจ้างได้ในทันที หากว่าลูกจ้างขัดคำสั่ง ต้องพิจารณาถึงการกระทำของลูกจ้างว่ามีความร้ายแรงเพียงใด หากมีผลกระทบต่อการบริหารงานหรือกระทบต่อกิจการของนายจ้าง นายจ้างต้องตัดเตือนลูกจ้างก่อน เพื่อที่จะให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงตัวในการปฏิบัติงาน⁴⁵ สำหรับกรณีที่มีการเตือน ก็จะมีข้อที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับการเตือนว่าจะต้องมีลักษณะอย่างไร ซึ่งตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มิได้กำหนดไว้ นายจ้างอาจเตือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่ลักษณะที่จะเป็นการเตือนหรือคำเตือนได้ ก็จะต้องระบุลักษณะความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำอย่างชัดเจน โดยไม่ใช่คำเตือนที่มีลักษณะกว้างเกินไป และจะต้องมีการปรามลูกจ้างมิให้กระทำความผิดนั้นอีก⁴⁶

(2) ลูกจ้างละทิ้งการงาน

ลูกจ้างมีความผิดฐานละทิ้งการงานไปเสีย ตามมาตรา 583 ต้องมีองค์ประกอบแห่งความผิดก็คือ ลูกจ้างขาดงานเป็นระยะเวลาอันเกินสมควร โดยไม่มีเหตุอันสมควร⁴⁷ หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควรและชั่วนานพอสมควรนายจ้างจะใช้สิทธิในการเลิกจ้างยังไม่ได้

“ละทิ้งหน้าที่” หมายถึง กรณีที่ลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง แต่ไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่⁴⁸

“ชั่วนานไม่สมควร” หมายถึง ระยะเวลาที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นระยะเวลาไม่สมควรและสมเหตุสมผลกับความจำเป็นที่ต้องละทิ้งหน้าที่

ตัวอย่างเช่น นายจ้างกำหนดวันเวลาทำงาน ระหว่างวันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ หากลูกจ้างไม่ไปทำงานในวันจันทร์ซึ่งเป็นวันทำงาน ถือว่าละทิ้งหน้าที่ แต่ถ้าไม่ไปทำงานในวันอาทิตย์ ไม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่ เพราะลูกจ้างไม่มีหน้าที่ทำงานในวันอาทิตย์ แต่หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างตกลงไปทำงานให้แก่นายจ้างในวันเสาร์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันดังกล่าว การที่ลูกจ้างยินยอมไปทำงานย่อมมีหน้าที่

⁴⁵ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2548). *กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล*. หน้า 17-19.

⁴⁶ วิจิตรา (ฟุ้งสัสดา) วิเชียรชม. จ เล่มเดิม. หน้า 83.

⁴⁷ แหล่งเดิม. หน้า 84.

⁴⁸ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. เล่มเดิม. หน้า 109.

ปฏิบัติตามคำสั่งระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ไปทำงาน จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานที่ตนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ⁴⁹

ในกรณีที่ลูกจ้างป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ ไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่หากลูกจ้างไม่ได้ป่วยแล้วไม่มาทำงานโดยอ้างเหตุป่วยอันเป็นเท็จ ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การลาบางประเภทที่จะหยุดงานได้ต่อเมื่อได้รับการอนุมัติจากนายจ้างก่อน หากนายจ้างไม่อนุมัติการลาแต่ลูกจ้างยังคงหยุดงาน ต้องถือว่าขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในวันดังกล่าว

ศาลฎีกาวินิจฉัยไว้ว่าหน้าที่สำคัญของลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน คือทำงานให้แก่ นายจ้าง การลงเวลาทำงานไม่ใช่สาระสำคัญของการจ้างแรงงาน เป็นเพียงหลักฐานเบื้องต้นที่แสดงว่าลูกจ้างเข้ามาทำงานให้แก่ นายจ้างในวันนั้นเท่านั้น ลูกจ้างมาลงชื่อในสมุดลงเวลาเข้าทำงานแล้วกลับไปโดยไม่ได้ปฏิบัติงานใดๆ ให้แก่ นายจ้าง ถือว่าลูกจ้างขาดงานในวันนั้นโดยไม่มีเหตุอันสมควร

มีปัญหาควรพิจารณาว่า สหภาพแรงงานได้แจ้งการนัดหยุดงานให้นายจ้างทราบและนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว ต่อมาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเข้าร่วมสมทบในการนัดหยุดงานในภายหลัง การเข้าร่วมนัดหยุดงานนี้ โดยไม่ได้มีการแจ้งการนัดหยุดงานอีก ปัญหาว่าจะเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบหรือไม่ เพราะหากไม่ชอบ ก็จะต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดลำดับขั้นตอนการนำไปสู่การนัดหยุดงานโดยชอบตามมาตรา 22 วรรคท้าย โดยเริ่มจากการที่นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวหาจำต้องกระทำด้วยตนเองเสมอไป อาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณีดำเนินการแทนสมาชิก รวมทั้งมีอำนาจดำเนินการตามขั้นตอนต่อจากนั้นแทนผู้เป็นสมาชิกต่อไป หลักจากนั้นผู้เป็นสมาชิกก็สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานตามแต่กรณีไปโดยชอบ ดังนี้ เมื่อสหภาพแรงงานที่โจทก์ทั้งเก้าเป็นสมาชิกได้แจ้งนัดหยุดงานตามขั้นตอนโดยชอบดังกล่าวแล้ว ถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย ลูกจ้างจึงไม่ต้องแจ้งนัดหยุดงานต่อนายจ้างอีก ส่วนการนัดหยุดงานมาตรา 99 อนุญาตให้สหภาพแรงงานชักชวนสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นภายหลังได้อีก ฉะนั้น การหยุดงานจึงหาจำต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกันตั้งแต่เริ่มต้นไม่ ดังนี้ เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมหยุดงานภายหลังที่สหภาพแรงงานได้นัด

⁴⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4072/2530.

หยุดงานไปก่อนแล้ว จึงชอบด้วยกฎหมาย มิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร⁵⁰ แต่หากเป็นกรณีลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ ถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ดังนั้น หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยมีเหตุอันสมควรและชั่วระยะเวลาไม่นาน นายจ้างจะใช้สิทธิเลิกจ้างยังไม่ได้

การละทิ้งหน้าที่อันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย ถือว่ามีเหตุอันควร ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 8 ได้ให้ความหมายของคำว่า “เหตุสุดวิสัย” (Force majeure) หมายถึง เหตุใดๆ อันจะเกิดขึ้นก็ดี จะให้ผลพิบัติก็ดี เป็นเหตุที่ไม่อาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุ จะได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลในฐานะและภาวะเช่นนั้น เช่น ในกรณีที่บ้านน้ำท่วมจนทำให้การคมนาคมถูกตัดขาด เดินทางมาทำงานไม่ได้ เช่นนี้ถือว่ามีเหตุอันสมควร แต่ถ้าน้ำท่วมเพียงเล็กน้อย ยังอยู่ในวิสัยที่จะมาทำงานได้ แต่ไม่มาต้องถือว่าละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร

นอกจากนั้นยังมีเหตุอีกหลายประการที่เป็นเหตุอันสมควรที่ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ เหตุจำเป็นทางครอบครัว มารดาบิดาป่วย ไปร่วมงานศพ

บางกรณีแม้ว่าลูกจ้างจะละทิ้งหน้าที่ไปเพียงชั่วระยะเวลาไม่นาน แต่ถ้าหากการละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างมาก นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องควบคุมการเปิด-ปิดที่กั้นทางรถไฟ แล้วลูกจ้างได้ละทิ้งหน้าที่ โดยแอบไปนอนหลับ กรณีดังกล่าวเห็นได้ว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเป็นอย่างมาก นายจ้างก็สามารถใช้อำนาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ หรือแม้กระทั่งการละทิ้งหน้าที่ที่ยังไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง แต่การละทิ้งหน้าที่ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ กรณีนี้นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้เช่นกัน เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่ควบคุมหม้อกำเนิดไอน้ำ หากเครื่องหม้อกำเนิดไอน้ำเกิดขัดข้องและไม่มีผู้ใดปิดเครื่อง อาจทำให้พลังไอน้ำที่อยู่ในเครื่องดันให้หม้อน้ำระเบิดก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้างและชีวิตของลูกจ้างคนอื่นได้ การที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไป จึงอาจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง⁵¹ เป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างได้

(3) ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

การกระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามมาตรา 583 หมายถึงการกระทำความผิดอันอาจถือว่าเป็นการทำผิดร้ายแรงที่ไม่ได้หมายความรวมถึงว่าจะต้องเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้าง หรือทำผิดในระหว่างเวลาทำงานด้วย เว้นแต่จะเป็นการฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ ก็ถือว่าทำผิดร้ายแรง เช่น สูบบุหรี่ยกเลิกบริเวณที่เก็บน้ำมันเชื้อเพลิง ดื่มสุราในขณะที่

⁵⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2893/2532.

⁵¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4290/2534.

ปฏิบัติหน้าที่ จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในข้อนี้เป็นบทบัญญัติที่มีความหมายกว้าง ไม่ได้กำหนดขอบเขตของคำว่าการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังไม่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าการกระทำความผิดอย่างร้ายแรงไว้อีกด้วย จึงจำเป็นต้องยึดตามหลักคำพิพากษาฎีกาที่วางหลักไว้ว่า เหตุใดบ้างที่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง โดยลักษณะความผิดร้ายแรงนั้น จะต้องพิจารณาจากลักษณะของพฤติการณ์และการกระทำของลูกจ้างเอง มิใช่จากการที่นายจ้างระบุว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง และพิจารณาลักษณะหรือชนิดของงานที่ลูกจ้างทำรวมทั้งตำแหน่งงานของลูกจ้าง⁵² โดยพิจารณาประกอบกับประเภทของกิจการ ความเสียหายที่เกิดขึ้นด้วย เช่น⁵³

ก. ลูกจ้างกระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อการเป็นนายจ้างลูกจ้าง ถือเป็นการกระทำความผิดร้ายแรงด้วยเช่นกัน เช่น ทำร้ายร่างกายนายจ้างต่อหน้าลูกจ้างคนอื่น เหตุการณ์เช่นนี้ก็ยากที่นายจ้างและลูกจ้างจะสามารถกลับมาทำงานร่วมกันอีก เป็นการไม่ให้เกิดผู้บังคับบัญชา ส่งผลกระทบต่ออำนาจในการบริหารงานของนายจ้าง

หรือกรณีที่ลูกจ้างมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดจนถูกตำรวจจับกุม ถูกฟ้องเป็นจำเลยต่อศาล ก็ถือว่าลูกจ้างประพฤติชั่ว อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีที่ร้ายแรง

การที่ลูกจ้างแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น ถือว่าลูกจ้างทุจริต เช่นลูกจ้างชักยอกเงินนายจ้าง เป็นการกระทำความผิดร้ายแรงย่อมเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ตามมาตรานี้

กรณีลูกจ้างอาศัยฐานะที่เป็นลูกจ้างแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง นายจ้างเป็นธนาคารพาณิชย์ ดำเนินธุรกิจการค้าด้านการเงิน บัญชีเงินฝากหรือฐานะทางการเงินของลูกจ้างย่อมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งอย่างหนึ่งที่จำเลยไม่พึงเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ถือว่าเป็นความลับของนายจ้าง ลูกจ้างทำงานเป็นพนักงานการเงิน มีหน้าที่รับจ่ายเงินเปิดเผยบัญชีเงินฝากของลูกจ้างหรือฐานะทางการเงินของลูกจ้างต่อบุคคลภายนอกว่าลูกจ้างเป็นหนี้ธนาคารอยู่จำนวนมาก มิได้มีฐานะร่ำรวยแต่อย่างใด เป็นเหตุให้ลูกจ้างปิดบัญชีกับธนาคารยอมทำให้ลูกจ้างสิ้นความไว้วางใจนายจ้าง มีผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจการค้าของนายจ้างถือเป็นการทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง⁵⁴

กรณีระเบียบการทำงานกำหนดว่าการดอกรับบัตรบันทึกเวลาทำงานแทนผู้อื่นเป็นการกระทำความผิดวินัย การดอกรับบัตรบันทึกเวลาทำงานมีความสำคัญในการปกครองพนักงานของบริษัทให้

⁵² วิจิตรา (ฟุ้งสัดดา) วิเชียรชม จ เล่มเดิม. หน้า 85.

⁵³ อภัยรภัค สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 45-59.

⁵⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 2874/2530.

เป็นไปโดยเรียบร้อยเป็นหลักฐานในการจ่ายค่าจ้างป้องกันการทุจริตแสวงหาประโยชน์ได้ค่าจ้าง โดยมีได้มาทำงานตามบัตรตอกบันทึกเวลาทำงาน ลูกจ้างได้กระทำผิดตอกบัตรแทนกันกับผู้อื่น จึงเป็นพฤติการณ์ต่อไปในทางทุจริตถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเป็นกรณีร้ายแรง⁵⁵ จากการศึกษาคำพิพากษาศาลฎีกา พบว่าศาลฎีกาได้วางหลักไว้ว่า การที่ลูกจ้างฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของนายจ้างถือว่าเป็นกระทำการไม่สมควร นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องตอกบัตรลงเวลาทำงานด้วยตนเอง ห้ามมิให้พนักงานอื่นตอกบัตร แทนหรือตอกบัตรแทนผู้อื่น ฝ่าฝืนมีโทษไล่ออก ลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบดังกล่าวด้วยการตอกบัตร แทนกัน โดยไม่ปรากฏว่าทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แม้ถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืน ระเบียบ ข้อบังคับอย่างร้ายแรง แต่ถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดย ถูกต้องและสุจริต ไม่มีสิทธิได้รับสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า⁵⁶ นอกจากตัวลูกจ้างผู้ใช้ให้ ผู้อื่นตอกบัตรแทนจะมีความผิด เพราะแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างดังกล่าวมีเจตนาทุจริต แสวงหา ประโยชน์อันไม่ควรได้โดยชอบให้แก่ตนเอง ผู้ที่กระทำการตอกบัตรแทนก็มีความผิดด้วย แม้การ กระทำดังกล่าวผู้กระทำจะไม่ได้รับประโยชน์ก็ตาม ถ้าการกระทำนั้นทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพราะต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ลูกจ้างมากกว่าความเป็นจริง ก็ถือได้ว่าเป็นการ กระทำผิดระเบียบ กรณีร้ายแรงอันเป็นเหตุให้นายจ้างอาจเลิกจ้างได้แล้ว⁵⁷

กรณีลูกจ้างมีหน้าที่เป็นยามรักษาการณ์ การมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ที่รับผิดชอบเพื่อ รักษาความสงบเรียบร้อยและดูแลรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง จึงเป็นหัวใจสำคัญของงาน แต่ลูกจ้าง กลับละทิ้งหน้าที่แล้วมาลงเวลาช้อนหลังเพื่อแสดงว่าตนมาทำงานในเวลาดังกล่าว จึงไม่เป็นการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีเหตุที่ นายจ้างลงโทษไล่ออกได้ คำสั่งของนายจ้างให้ไล่ออกจึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย⁵⁸

นอกจากนี้การกระทำความผิดอย่างร้ายแรง อาจจะเป็นการกระทำต่อลูกจ้างด้วยตนเอง หรือต่อลูกจ้างของนายจ้างก็ได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างลักทรัพย์ของลูกค้านายจ้างที่เข้ามาใช้บริการของ นายจ้าง⁵⁹ ส่วนกรณีที่เป็นการกระทำต่อลูกจ้างด้วยตนเอง จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาส่วนใหญ่ มักจะพิจารณาว่าการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ โดยพิจารณาจากความเสียหายที่ เกิดขึ้นต่อตัวลูกจ้างที่ถูกกระทำ ซึ่งการกระทำความผิดแม้จะเกิดขึ้นในเวลาทำงาน แต่ถ้าเป็นความ

⁵⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3301/2529.

⁵⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1493-1494/2544.

⁵⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2468/2525.

⁵⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9119/2546.

⁵⁹ สุรศักดิ์ มณีศรี. เล่มเดิม. หน้า 116.

เสียหายเพียงเล็กน้อย นายจ้างจะลงโทษลูกจ้างโดยการเลิกจ้างทันทีไม่ได้ เนื่องจากการทำงานร่วมกัน ก็ย่อมจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง แต่ก็มีในบางกรณีถ้าการกระทำของลูกจ้างมีผลต่อการบริหารงานของนายจ้าง แม้จะเป็นการกระทำที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงมาก กรณีดังกล่าวก็ถือว่าเป็นกรณีที่ร้ายแรง เช่น ลูกจ้างผู้ชายทำร้ายร่างกายเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นผู้หญิงโดยใช้มือตบที่บริเวณใบหน้าเพียงครั้งเดียวมีความผิดอาญาข้อหาทำร้ายผู้อื่นไม่ถึงกับเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่กายหรือจิตใจ เป็นการกระทำอย่างอุกอาจในที่ประชุมต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและพนักงานอื่นๆ ในแผนกขณะกำลังประชุมเกี่ยวกับงาน โดยโจทก์มิได้เคารพยำเกรงต่อที่ประชุมและผู้บังคับบัญชา มิได้เกรงกลัวต่อกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ระบุห้ามไว้ เป็นการกระทำผิดกรณีร้ายแรง จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้าง โจทก์ได้⁶⁰

ข. ลูกจ้างกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับหรือฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างที่ถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง

โดยปกติของการทำสัญญาจ้าง นายจ้างจะกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับทำงานไว้ในสัญญาจ้าง รวมถึงกำหนดกรณีเป็นเหตุร้ายแรงที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที เช่น นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างดำรงตำแหน่งผู้จัดการส่วนเรือขนส่ง มีหน้าที่กำกับดูแลการขนส่งทางทะเลและทำเทียบเรือ รับผิดชอบความปลอดภัยของเรือที่รับขนส่งน้ำมัน ซึ่งก่อนทำสัญญากับผู้รับขนส่ง ลูกจ้างต้องตรวจเรือที่มารับขนส่งให้ได้มาตรฐานเสียก่อน โดยนายจ้างมีนโยบายให้ตรวจปีละครั้ง โดยเครื่องครัดเพื่อความปลอดภัยในการขนส่งและเพื่อประโยชน์ของบริษัท ตำแหน่งหน้าที่นี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาผลประโยชน์ของบริษัท การที่ลูกจ้างรับเงินค่าที่ปรึกษาจากบริษัท ซึ่งนำเรือมารับขนส่งน้ำมันให้แก่บริษัท ย่อมเห็นได้ว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการขนส่งน้ำมันในท่าเทียบเรือ ทำให้ลูกจ้างเสียความเชื่อถือในการให้บริการท่าเทียบเรือ การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 8.1 (6) ที่ระบุว่า “เสนอหรือรับของมีค่าหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับการบรรจุเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ การประมูลการเช่า การทำสัญญาหรือสิ่งอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยมีขอบ” เป็นความผิดซึ่งนับเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างย่อมเลิกจ้าง โจทก์ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583⁶¹ จากแนวคำพิพากษานี้ แสดงให้เห็นว่าศาลไม่ได้พิจารณาแต่เพียงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น จะต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริง พฤติการณ์ของแต่ละกรณีว่าเข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดร้ายแรงหรือไม่

⁶⁰ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4336/2546.

⁶¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1641-1642/2548.

ในบางกรณี แม้ระเบียบข้อบังคับจะกำหนดว่ากรณีนั้นเป็นกรณีร้ายแรง แต่ถ้าศาลพิจารณาจากพฤติการณ์แล้วเห็นว่า ไม่น่าจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ ก็ไม่เป็นเหตุที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใดๆ ให้แก่ลูกจ้าง เช่น นายจ้างได้มีประกาศและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานห้ามคนงานสูบบุหรี่ในบริเวณ โรงงาน ผู้ฝ่าฝืนอาจถูกสั่งพักงานโดยไม่มีกำหนดซึ่งเท่ากับให้ออกจากงาน ขณะเกิดเหตุมีน้ำท่วมบริเวณ โรงงาน นายจ้างได้ให้คนงานทุกคนช่วยกันสูบน้ำ วิดน้ำ โยกย้ายของ ลูกจ้างได้มาคุมสายสูบลูกเครื่องสูบน้ำและสูบบุหรี่ในขณะที่ทำงาน สถานที่ลูกจ้างสูบบุหรี่อยู่ระหว่าง โถงเก็บลูกกระดาษและ โถงเก็บกระดาษ ห่างโถง 2.50 เมตร สภาพกระดาษมิใช่วัตถุที่ไวไฟถึงกับมีการสูบบุหรี่ในระยะดังกล่าวก็สามารถถูกไหม้ได้ ทั้งสถานที่ที่ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่หรืออยู่ก็มีน้ำนองพื้น ยากที่จะเกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่โถงและกระดาษของนายจ้างได้ เพราะเหตุไฟไหม้เนื่องจากการสูบบุหรี่ของลูกจ้าง จึงยังถือไม่ได้ว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอย่างร้ายแรงจนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง⁶² แต่ถ้าโรงงานผลิตกล่องกระดาษของนายจ้างเคยถูกไฟไหม้เสียหายนับล้านบาท นายจ้างจึงมีคำสั่งห้ามสูบบุหรี่ในบริเวณ โรงงาน และได้วางมาตรการป้องกันเพลิงไหม้อย่างเข้มแข็ง จัดให้มีเครื่องดับเพลิงและป้ายห้ามสูบบุหรี่ทั่วบริเวณ โรงงาน ลูกจ้างยืนสูบบุหรี่ข้างๆ กองกล่องกระดาษซึ่งมีกล่องกระดาษเป็นจำนวนมาก จึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้างเป็นกรณีร้ายแรง⁶³ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที จะเห็นได้ว่าทั้งสองกรณีแตกต่างกันที่ความเสียหายอันจะเกิดแก่นายจ้าง ที่ศาลใช้ในการประกอบการพิจารณา

แต่หากว่า นายจ้างได้กำหนด ระเบียบข้อบังคับไว้แล้วว่า เหตุใดบ้างที่เป็นกรณีร้ายแรงที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันที หากการกระทำของลูกจ้างไม่ต้องตามที่กำหนดไว้ว่าเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างจะเลิกจ้างทันทีโดยใช้เหตุว่าเป็นกรณีร้ายแรง ไม่ได้ เช่น ก่อนเกิดเหตุลูกจ้างเคยฟังเพชรฟังพลอยเครื่องประดับรุ่นอื่นๆ บกพร่องมาแล้ว นายจ้างมิได้ถือเป็นเหตุเลิกจ้างเพียงแต่ตักเตือนด้วยวาจา เมื่อลูกจ้างทำงานฟังเพชรแหวนรุ่น อาร์ - 173 บกพร่อง นายจ้างก็ยังยอมรับในคุณภาพฝีมือของลูกจ้าง การทำงานบกพร่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องปกติของช่างฟังทุกคน และนายจ้างไม่ได้พลิกแพลงวิธีการทำงานให้ผิดไปจากปกติที่เคยปฏิบัติ การที่ลูกจ้างเจาะรูตัวเรือนแหวนกว้างเท่ากันตลอดก็มีได้เพื่อจะให้ใส่เศษทองมากขึ้น ดังนี้ พฤติการณ์แห่งคดีดังกล่าวยังถือไม่ได้ว่าการทำงานบกพร่องของลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต หรือเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แม้การกระทำของลูกจ้างจะ

⁶² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1269/2526.

⁶³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3495/2526.

เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างว่าด้วยวินัยและโทษทางวินัย แต่ความผิดที่ลูกจ้างกระทำล้วนไม่ใช่ความผิดที่นายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย แสดงว่านายจ้างมิได้ถือว่าการผิดดังกล่าวเป็นความผิดร้ายแรง จึงถือไม่ได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีร้ายแรง⁶⁴

จากที่ได้กล่าวข้างต้นทั้งหมดจะเห็นได้ว่า แม้วานายจ้างได้กำหนดในข้อบังคับการทำงานว่ากรณีใดบ้างเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง อันเป็นเหตุให้นายจ้างมีอำนาจในการเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที ก็จำเป็นต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์แต่ละกรณีด้วยว่า กรณีดังกล่าวน่าจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้างหรือไม่ หากการกระทำของลูกจ้างไม่อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายก็ไม่ถือว่าการกระทำดังกล่าว เป็นการกระทำความผิดอย่างร้ายแรง นายจ้างไม่อาจอ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้างลูกจ้างทันทีได้ ส่วนกรณีที่ไม่ได้กำหนดในว่ากรณีใดบ้างที่ถือว่าการกระทำผิดร้ายแรงนายจ้างจะต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปตามที่กฎหมายแรงงานบัญญัติถึงเหตุในการเลิกจ้าง

ก. ลูกจ้างประกอบธุรกิจแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง

กรณีที่ลูกจ้างประกอบกิจการอย่างเดียวกันกับนายจ้าง หรือการที่ลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจกับกิจการอื่นที่มีลักษณะของกิจการเป็นประเภทเดียวกันกับนายจ้าง ถือเป็นความผิดร้ายแรงอันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องคำนึงว่ามีการแย่งลูกค้ากันหรือไม่ เพียงแค่กิจการที่ลูกจ้างไปเปิดมีวัตถุประสงค์เดียวกับนายจ้าง มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของนายจ้าง ดำเนินกิจการโดยการให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มเดียวกัน การกระทำความดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อรายได้ของนายจ้าง แม้จะไม่ปรากฏว่าได้แย่งลูกค้าของนายจ้างหรือมีลูกค้าไปใช้บริการของลูกจ้างก็ตาม ก็ต้องถือว่าการที่ลูกจ้างตั้งบริษัทในลักษณะดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างและทำให้นายจ้างเสียหายอันเป็นการกระทำที่ไม่สมควรและเป็นการค้าแข่งกับธุรกิจของนายจ้างแล้ว⁶⁵ รวมถึงกรณีที่ลูกจ้างได้ทำการหาลูกค้าให้กับบริษัทอื่น ซึ่งได้ประกอบธุรกิจแข่งกับธุรกิจของนายจ้าง กรณีนี้ถือว่าเป็นเหตุที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้เช่นกัน เพราะนอกจากกระทำตนเป็นปฏิปักษ์กับนายจ้างแล้ว ยังเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้วย⁶⁶ นอกจากนี้ การที่นายจ้างหมดความไว้วางใจในตัวลูกจ้างก็อาจเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ เช่น กรณีที่สามีไปทำงานกับบริษัทคู่แข่ง นายจ้างย่อมมีเหตุ

⁶⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 6791/2544.

⁶⁵ คำพิพากษาฎีกาที่ 239/2545.

⁶⁶ คำพิพากษาฎีกาที่ 1778/2545.

อันควรที่จะไม่ไว้วางใจ เพราะสามีไปทำงานในจุดที่สื่อความลับทางธุรกิจกันได้ เป็นการเลิกจ้างที่เกิดจากความไม่ไว้วางใจ⁶⁷ ถือเป็นเหตุในการเลิกจ้างทันทีได้

ง. ลูกจ้างเปิดเผยความลับของนายจ้างให้กับบุคคลภายนอก

ลูกจ้างมีหน้าที่ รักษาความลับของนายจ้าง ในการประกอบธุรกิจของนายจ้างอาจมีความลับที่ต้องปกปิด การที่ลูกจ้างได้มีโอกาสล่วงรู้ถึงความลับในการประกอบธุรกิจของนายจ้างก็เพราะได้เข้ามาทำงานกับนายจ้าง ซึ่งถ้าลูกจ้างเปิดเผยความลับดังกล่าว ก็ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างยังต้องถูกผูกพันตามหน้าที่นี้ แม้สัญญาจ้างแรงงานจะสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม⁶⁸ ถือเป็นหน้าที่ตามหลักสุจริต ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 5 ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวแม้ว่ากฎหมายแรงงานจะไม่ได้กำหนดเอาไว้โดยตรง แต่หน้าที่ดังกล่าวเป็นหน้าที่ตามกฎหมายจารีตประเพณีสืบเนื่องมาตั้งแต่ยังมีความสัมพันธ์ตามสัญญาจนถึงเวลาที่สัญญาสิ้นสุดลง ดังนั้นลูกจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาความลับทางธุรกิจของนายจ้างต่อไป ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืน ก็ถือเป็นการที่ลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต และยังเป็นความผิดร้ายแรงอีกด้วย เช่น ลูกจ้างเอาส่วนผสมและสูตรในการผลิตไปบอกคนอื่น

ในกรณีนี้มีปัญหาที่น่าพิจารณาว่า หน้าที่ในการรักษาความลับไม่เปิดเผยให้บุคคลภายนอกรู้ เป็นหน้าที่ที่ลูกจ้างพึงต้องปฏิบัติในขณะที่ยังเป็นลูกจ้างและรวมไปถึงในขณะที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างจะมีมาตรการใดๆ มาควบคุมลูกจ้างได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลงไปแล้ว และถ้าลูกจ้างได้เปิดเผยความลับของนายจ้างแก่บุคคลภายนอก นายจ้างจะสามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้หรือไม่ เพราะในขณะที่กระทำความคิด ไม่ได้เป็นลูกจ้างแล้ว ซึ่งโดยส่วนใหญ่ นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานให้คุ้มครองไปภายหลังจากที่สัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง โดยห้ามลูกจ้างทำการแข่งขันหรือเปิดเผยความลับของนายจ้าง ซึ่งหากทำสัญญาเช่นนี้แล้ว ลูกจ้างก็ไม่สามารถฝ่าฝืนข้อสัญญาดังกล่าวได้ เพราะหากผิดสัญญานายจ้างก็สามารถเรียกร้องค่าเสียหายได้

การทำสัญญาในลักษณะดังกล่าว เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างมากเกินไปหรือไม่ เช่นการกำหนดระยะเวลาในการบังคับให้มีผลตลอดไป ซึ่งกฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติไว้ว่าให้มีระยะเวลาบังคับเพียงใด อาจเป็นช่องทางให้นายจ้างใช้อำนาจของตนไปในทางที่เอารัดเอาเปรียบแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างได้ ศาลฎีกาได้วางหลักเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า สัญญาที่บริษัทนายจ้างทำกับลูกจ้าง ว่าภายในกำหนดเวลา 24 เดือน นับแต่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ลูกจ้างจะไม่เข้าไป

⁶⁷ ธาดา ธรรมธร. (2547, 1 พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานไทยในกระแสโลกาภิวัตน์.” *วารสารข่าวกฎหมายใหม่*, 2 (27). หน้า 28.

⁶⁸ วิจิตรา (ฟุ้งสัคคา) วิเชียรชม จ เล่มเดิม. หน้า 50-51.

เกี่ยวข้องหรือดำเนินการไม่ว่าจะเป็น โดยตรงหรือโดยอ้อมกับการพัฒนา ทำ ผลิต หรือจำหน่าย (สุดแต่จะพึงปรับได้กับกรณีของลูกจ้าง) ซึ่งผลิตภัณฑ์อันเป็นการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท นายจ้างที่ตนได้ เคยมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย ในระหว่างที่ทำงานกับบริษัทนายจ้าง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากบริษัทนายจ้าง สัญญาดังกล่าวไม่ได้ห้ามลูกจ้างไม่ให้กระทำโดยเด็ดขาด คงห้ามเฉพาะ สิ่งที่เป็นการแข่งขันกับงานของบริษัทนายจ้าง และในส่วนของงานที่ลูกจ้างเคยทำกับบริษัทนายจ้าง ทั้งเป็นการห้ามเพียงตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น ไม่เป็นการตัด การประกอบอาชีพ ของลูกจ้างทั้งหมดเสียทีเดียว จึงเป็นสัญญาต่างตอบแทนที่รักษาสีทธิและประโยชน์ของคู่กรณีใน เชิงการประกอบธุรกิจโดยชอบไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นโมฆะ⁶⁹

จ. ลูกจ้างทำผิดในกรณีความผิดส่วนตัว

ลูกจ้างมีหน้าที่ในการทำตามคำสั่งของนายจ้าง แต่เมื่ออยู่นอกเวลาทำงาน ลูกจ้างย่อมมี อิสระในการกระทำต่างๆ ในเรื่องส่วนตัว แม้จะเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องไปบ้างก็ตาม แม้นายจ้าง จะมีข้อบังคับ กำหนดห้ามลูกจ้างกระทำการบางอย่าง แต่ข้อบังคับนั้นก็จะนำมาใช้กับลูกจ้างได้ใน ระยะเวลาทำงานเท่านั้น นายจ้างจะนำข้อบังคับไปใช้นอกเวลาทำงานที่เป็นเวลาส่วนตัวของ ลูกจ้างไม่ได้ ข้อบังคับต่างก็ต้องมีข้อจำกัด มีขอบเขต มิฉะนั้น ลูกจ้างก็จะไม่มีอิสระที่จะทำอะไรได้ เลย เว้นแต่การกระทำนอกเวลาทำงานดังกล่าวจะมีผลกระทบต่องานหรือต่อธุรกิจของนายจ้าง เช่น กรณีที่ลูกจ้างเป็นครู แต่ไปมีความสัมพันธ์กับลูกศิษย์แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวและเป็นการกระทำ นอกสถานที่ทำงาน แต่การกระทำดังกล่าวมีผลกระทบต่อภาพพจน์ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ของผู้ปกครองที่จะส่งลูกหลานมาเข้าโรงเรียน อันเป็นธุรกิจของนายจ้าง กรณีนี้นายจ้างสามารถ นำมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้⁷⁰

หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างได้กระทำผิดอาญา แต่ไม่ได้ทำต่อนายจ้าง ลูกจ้างของนายจ้าง หรือ ต่อลูกจ้างด้วยกันเอง เป็นกรณีที่ลูกจ้างกระทำผิดอาญาต่อบุคคลอื่นซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน กรณีเช่นนี้นายจ้างสามารถอ้างเหตุดังกล่าวข้างต้นเลิกจ้าง ลูกจ้างได้หรือไม่ สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาร่วมด้วยก็คือ มีความเสียหายเกิดขึ้นหรือมีผลกระทบกับ ธุรกิจของนายจ้าง หรือความน่าเชื่อถือในกิจการของนายจ้างหรือไม่ แม้ว่าการกระทำนั้นจะเป็น เรื่องส่วนตัวของลูกจ้างก็ตาม และการพิจารณาลักษณะความร้ายแรงของการกระทำผิด ก็มีได้ ขึ้นอยู่กับการกำหนดของนายจ้าง แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะการกระทำของลูกจ้างและพฤติการณ์ การกระทำผิดของลูกจ้างมาประกอบการพิจารณา เช่น ลูกจ้างเป็นหัวหน้าพนักงานล้างภาชนะ

⁶⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2548/2533.

⁷⁰ อักษรากัก สารธรรม. เล่มเดิม. หน้า 57.

ไม่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้า ลูกจ้างสมัครใจทะเลาะวิวาทกับหัวหน้าพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งเป็นพนักงาน ขณะเกิดเหตุร้านอาหารของนายจ้างปิดการให้บริการอันเป็นเวลาเลิกงานแล้วที่เกิดเหตุอยู่นอกบริษัท บริเวณหน้าป้อมยามทางเข้าบริเวณบริษัทห่างร้านอาหารของนายจ้างประมาณ 200 เมตร มิได้เกิดขึ้นต่อหน้าลูกค้าผู้มาใช้บริการหรือหมู่พนักงานอื่น จึงไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงของนายจ้าง อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีฝ่ายใดได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บ การกระทำดังกล่าวของลูกจ้างจึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างในกรณีร้ายแรง กระทำผิดของลูกจ้างจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ประกอบกันหลายประการอาทิเช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ลักษณะและพฤติการณ์การกระทำผิดของลูกจ้าง ตลอดจนผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดว่ามีมากน้อยเพียงใด⁷¹ ดังนั้น หากพิจารณาพฤติการณ์ประกอบต่างๆ แล้ว เห็นว่าการกระทำของลูกจ้างไม่ถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง นายจ้างจึงไม่อาจอาศัยมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้

(4) ลูกจ้างทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต

ลูกจ้างนอกจากมีหน้าที่ทำงานให้เป็นไปตามคำสั่งของนายจ้างแล้ว ยังมีหน้าที่ทำงานในหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต หากกระทำการอย่างอื่นที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ ถือว่าลูกจ้างผิดสัญญาจ้าง ทำให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คำว่า “กระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต” หมายถึง ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างที่ดีไม่สมควรกระทำ เช่น มาทำงานสายเป็นประจำ โด่เถียงไม่ให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ไม่ลางานล่วงหน้า ใช้เวลาดานประกอบธุรกิจส่วนตัว เช่น ใช้เวลาทำงานขายสินค้า อันเป็นการประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นเหตุให้พนักงานอื่นหยุดการทำงานเพื่อมาเลือกสรรเครื่องประดับที่ลูกจ้างนำมาเสนอขาย ถือได้ว่าลูกจ้างกระทำการไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต⁷²

⁷¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 2743/2544.

⁷² คำพิพากษาฎีกาที่ 2299/2528.

4.2.2.2 สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง

1) การโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่น

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคแรก และวรรคสาม⁷³ ให้สิทธิลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างได้ในกรณีที่นายจ้าง โอนสิทธิของตนไปให้บุคคลภายนอกโดยที่ลูกจ้างไม่ยินยอม หากลูกจ้างปฏิเสธไม่ยินยอมโอนไปเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น โดยการไม่ไปรายงานตัวต่อนายจ้างใหม่ ไม่ถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่ง โดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือไม่ไปทำงาน ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ การที่ลูกจ้างไม่ยินยอมโอนเป็นลูกจ้างของบุคคลอื่น และนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานกับตนต่อไป รวมทั้งไม่จ่ายค่าจ้าง ย่อมถือว่าลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิเรียกเงินและสิทธิประโยชน์อันเกิดจากการเลิกจ้างจากนายจ้างได้

การโอนสิทธิของการจ้าง หมายถึง การที่นายจ้างประสงค์จะให้ลูกจ้างของตนไปทำงานเป็นลูกจ้างกับนายจ้างคนอื่น ทั้งนี้โดยไม่ให้ถือเป็นการเลิกสัญญาหรือเลิกจ้าง หรือหมายถึงการเปลี่ยนตัวนายจ้างนั่นเอง และการโอนสิทธิของนายจ้างจะมีผลผูกพันลูกจ้างก็ต่อเมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจในการโอนด้วย⁷⁴ และการโอนสิทธิความเป็นนายจ้างตามมาตรา นี้ ต้องโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ของนายจ้างเดิม โดยเฉพาะในเรื่องของการนับอายุงานต่อเนื่องจากนายจ้างเดิม มิฉะนั้นจะถือว่านายจ้างเดิมเลิกจ้างลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะยินยอมไปทำงานกับนายจ้างใหม่ก็ตาม⁷⁵

เมื่อพิจารณาจากแนวคำพิพากษาของศาลฎีกา จะเห็นว่า ถ้านายจ้างสั่งลูกจ้างให้ไปทำงานกับบุคคลภายนอกในงานที่ไม่เกี่ยวกับกิจการของนายจ้าง โดยให้ลูกจ้างไปปรับค่าจ้างกับบุคคลภายนอกถือว่าเป็นการโอนสิทธิตามมาตรา นี้ แต่ต้องปรากฏว่าเมื่อมีการโอนสิทธิของนายจ้างแล้วลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย ซึ่งอาจแสดงเจตนาโดยแจ้งชัดด้วยวาจาหรือหนังสือ หรือโดยปริยายด้วยการไม่ไปทำงานกับนายจ้างใหม่ที่รับโอนสิทธิก็ได้ แต่ถ้าลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจในขณะเดียวกันก็ไม่กล้าทักท้วงและไม่กล้าแสดงออกด้วยวิธีการใดๆ ทั้งสิ้นเพราะกลัวตกงาน จึงไปทำงานกับนายจ้างใหม่ด้วยดีตลอดมา โดยพฤติการณ์ต้องถือว่าลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยกับการโอนสิทธิของนายจ้าง⁷⁶

⁷³ มาตรา 577 บัญญัติว่า นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้แก่บุคคลภายนอกก็ได้ เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจด้วยถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดทำการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งจะบอกเลิกสัญญาเสียก็ได้.

⁷⁴ เกษมสันต์ วิจารณ์. (2536). *สัญญาจ้างแรงงาน*. หน้า 80.

⁷⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 196/2530.

⁷⁶ เกษมสันต์ วิจารณ์. เล่มเดิม. หน้า 84.

2) สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา

เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ ลูกจ้างจึงไม่อาจทราบได้ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดเมื่อใด กฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 ว่า หากลูกจ้างประสงค์จะเลิกสัญญาที่สามารถทำได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้าง เพื่อให้มีผลเป็นการเลิกสัญญาจ้างเมื่อถึงงวดจ่ายค่าจ้างถัดไป ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้าให้คำนึงถึงระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเป็นสำคัญ โดยต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง

กฎหมายไม่ได้กำหนดเหตุผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานลักษณะนี้ไว้ เพียงแต่กำหนดว่าหากลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะเลิกสัญญา ไม่ว่าจะนายจ้างจะทำผิดหรือไม่ก็ตาม กำหนดไว้เพียงแต่ฝ่ายที่ประสงค์เลิกสัญญาต้องดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ คือ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเท่านั้น นอกจากนั้นกฎหมายยังไม่ได้กำหนดไว้ว่าต้องบอกกล่าวเป็นหนังสือ อาจจะบอกกล่าวด้วยวาจาต่อนายจ้างก็ได้ เพียงแต่หากลูกจ้างต้องการมีหลักฐานไว้อ้างอิง ก็ควรที่จะบอกกล่าวเป็นหนังสือ

จากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายยังมิได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างเช่นเดียวกันหรือเท่าเทียมกับนายจ้าง โดยนายจ้างได้รับสิทธิตามกฎหมาย 4 กรณี แต่ลูกจ้างกลับได้รับสิทธิดังกล่าวเพียงแค่ 2 กรณี คือ กรณีที่นายจ้างโอนสิทธิความเป็นนายจ้างไปให้แก่บุคคลภายนอกโดยลูกจ้างไม่ยินยอมพร้อมใจด้วย และกรณีบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาในสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคแรก และมาตรา 582 วรรคแรก เท่านั้น แม้ในปี พ.ศ. 2541 จะมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งได้ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 กรณี คือ กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น ตามมาตรา 120 แล้วก็ตาม แต่ในกรณีที่นายจ้างกระทำผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือมิได้จัดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้ตามที่ตกลง หรือตามกฎหมายกำหนด กฎหมายก็มิได้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาทันทีเหมือนกับให้สิทธิ นายจ้างแต่อย่างใด

กรณีที่กฎหมายมิได้บัญญัติให้สิทธิเลิกสัญญาทันทีแก่ลูกจ้าง อาจส่งผลให้ลูกจ้างที่ไม่สามารถทนทำงานต่อไปกับนายจ้างได้ กระทำการเช่น หยุดงานต่อเนื่องกัน เป็นเหตุให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดปัญหาด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน หรือเกิดปัญหาในกรณีที่ลูกจ้างต้องการจะใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างทันทีที่ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้หรือไม่เพียงใด หรือควรใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างตามบทบัญญัติใด

4.3 วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

เมื่อมีเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ปัญหาที่ต้องพิจารณาประการแรกคือ ผู้ที่บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นผู้มีอำนาจในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ เช่น กรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคล ใครเป็นผู้มีอำนาจในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กรรมการบริษัท ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล แจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าถูกนายจ้างเลิกจ้าง เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ไม่ได้เป็นผู้แทนนิติบุคคล หรือได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนผู้มีอำนาจ และไม่ปรากฏว่ามีอำนาจเลิกจ้างได้ ก็ถือว่านิติบุคคลไม่ได้เลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลก็ไม่มีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างแทนนิติบุคคลได้⁷⁷

กรรยาของกรรมการผู้จัดการบริษัท มิใช่กรรมการผู้จัดการของบริษัทที่จะมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างได้และกรรยาของกรรมการผู้จัดการมิได้รับมอบหมายจากกรรมการผู้จัดการให้มีอำนาจเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้าง กรรยาของกรรมการผู้จัดการจึงไม่มีอำนาจเลิกจ้างพนักงาน การที่กรรยากรรมการผู้จัดการบอกโจทก์ไม่ให้มาทำงานต่อไป ยังถือไม่ได้ว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์⁷⁸

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคสอง ให้นิยามการเลิกจ้างลูกจ้างว่า การกระทำใดๆ ที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อ ไม่จ่ายค่าจ้าง ไม่ว่าจะด้วยกรณีสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง หรือเหตุอื่นๆ แสดงให้เห็นว่า วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานนอกจากจะทำเป็นหนังสือ นายจ้างก็อาจจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาต่อหน้าลูกจ้างก็ได้ ดังนี้

4.3.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจา

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 มิได้กำหนดเอาไว้ว่าการบอกเลิกจ้างจะต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น การบอกเลิกจ้างจึงอาจจะทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต่อลูกจ้างได้ด้วยการบอกกล่าวด้วยวาจา มีผลทางกฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้างลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเช่นกัน⁷⁹ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสาม กำหนดว่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างต้องระบุเหตุผลในการเลิกสัญญาจ้างให้ลูกจ้างทราบ ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อปรากฏว่า จำเลยบอกเลิกสัญญาจ้างโจทก์ด้วยวาจา แต่มิได้ระบุหรือแจ้งเหตุผลในการบอกเลิกจ้างไว้ในขณะที่บอกเลิกสัญญาจ้างจำเลยจึงไม่อาจ

⁷⁷ คำพิพากษาฎีกาที่ 7381/2543.

⁷⁸ คำพิพากษาฎีกาที่ 1989/2535.

⁷⁹ คำพิพากษาฎีกาที่ 6701/2549.

ยกเหตุตามมาตรา 119 ขึ้นอ้างภายหลังได้⁸⁰ ฝ่ายนายจ้างก็อาจจะเสียสิทธิในการยกเว้นการจ่ายเงินชดเชยกรณีลูกจ้างกระทำผิดตามมาตรา 119

นอกจากนั้นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยวาจา อาจมีปัญหาโต้แย้งภายหลังได้ เช่น มีผลเลิกจ้างเมื่อไหร่ มีการแจ้งเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ลูกจ้างไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับรู้ว่านายจ้างเลิกจ้างตน เช่น นายจ้างไล่ลูกจ้างให้กลับบ้านไม่ต้องมาทำงาน การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาแม้จะมีผลเป็นการเลิกจ้าง แต่หากมีการโต้แย้งเกิดขึ้น คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่มีหลักฐานใดๆ มาแสดง จนอาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกหลายประการ เช่น นายจ้างไม่แจ้งเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถโต้แย้งข้อกล่าวหาของนายจ้างได้ ไม่ทราบว่าเป็นนายจ้างเลิกจ้างตนด้วยเหตุใด จนต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล ทำให้เกิดความเสียหายอย่างมาก

4.3.2 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ กระทำได้หลายแบบ เช่น จดหมายปิดประกาศ หนังสือคำสั่งเลิกจ้าง หนังสือเวียนภายในองค์กร หรือหนังสือแจ้งโดยตรงต่อลูกจ้าง โดยต้องระบุเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในหนังสือด้วย เนื่องจากเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการที่จะให้นายจ้างระบุเหตุผลที่แท้จริงในการเลิกจ้างไว้ในหนังสือแสดงเป็นหลักฐาน ทำให้ไม่อาจเปลี่ยนแปลงเหตุในการบอกเลิกจ้างเพื่อยกเป็นข้อต่อสู้ภายหลังได้ เมื่อหนังสือเลิกจ้างระบุเหตุเลิกจ้างไว้ชัดเจนแล้วว่า ลูกจ้างมีพฤติกรรมน่าระแวงสงสัยและไม่เป็นที่ไว้วางใจ การที่นายจ้างต่อสู้คดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย ค่าเสียหาย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าว่า ลูกจ้างขโมยของที่ใช้ทำผนังโรงงานอันเป็นการลักทรัพย์ของนายจ้าง จึงเป็นการยกเอาเหตุเลิกจ้างอื่นนอกเหนือจากหนังสือเลิกจ้างมาเป็นข้อต่อสู้ ศาลย่อมไม่รับฟังข้อต่อสู้นั้น⁸¹

ตามประกาศของนายจ้างที่ปลดลูกจ้างออกจากงาน นายจ้างอ้างเหตุเพียงว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การปฏิบัติงานเท่านั้น เท่ากับนายจ้างประสงค์จะถือเอาเฉพาะเหตุที่ระบุในประกาศเพียงประการเดียวเป็นเหตุเลิกจ้าง เมื่อนายจ้างถูกฟ้องก็จะยกเหตุตามที่ระบุในประกาศดังกล่าวเป็นข้อต่อสู้เท่านั้น จะยกเหตุอื่นขึ้นต่อสู้หาได้ไม่⁸²

แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องทำในขณะที่แสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือหลังจากบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแล้ว

⁸⁰ คำพิพากษาฎีกาที่ 5321/2545.

⁸¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 6462/2534.

⁸² คำพิพากษาฎีกาที่ 2599-2606/2541.

สำหรับการแจ้งให้ลูกจ้างทราบอาจใช้วิธีเชิญลูกจ้างไปพบและมอบหนังสือดังกล่าวให้ หรือนำหนังสือไปมอบให้ลูกจ้างและให้ลูกจ้างลงชื่อรับทราบ หรืออาจใช้วิธีส่งหนังสือเลิกจ้าง ให้แก่ลูกจ้างทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

กรณีที่นายจ้างบอกเลิกจ้างเป็นหนังสือ ควรที่จะมีลายมือชื่อของผู้มีอำนาจบอกเลิกจ้าง ด้วย แม้นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิจะเลิกสัญญาได้ฝ่ายเดียวโดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่จำเป็นต้องตกลงหรือ ยินยอมด้วยก็ตาม แต่การเลิกจ้างจะมีผลต่อเมื่อฝ่ายที่ใช้สิทธิเลิกจ้าง ได้แสดงเจตนาหรือบอกกล่าว ให้อีกฝ่ายหนึ่งได้ทราบก่อน และการเลิกจ้างย่อมมีผลทันทีนับแต่ฝ่ายนั้นได้ทราบการแสดงเจตนา หรือการบอกกล่าวนั้น⁸³

เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นการแสดงเจตนาที่มีผลทำให้ “นิติสัมพันธ์” ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างยุติลง การบอกเลิกจ้างจึงต้องทำให้มีความชัดเจนและมีข้อความที่สำคัญดังนี้

- 1) มีคำว่า “เลิกจ้าง” หรือถ้อยคำอื่นที่มีความหมายเข้าใจกันทั่วไปว่าเป็นการเลิกจ้าง
- 2) วัน เดือน ปี ที่จะเลิกจ้าง
- 3) เหตุผลแห่งการเลิกจ้าง ถือเป็นข้อที่สำคัญที่นายจ้างจะต้องระบุเหตุผลไว้ใน การบอกเลิกจ้างไม่ว่าจะเป็นการบอกเลิกจ้างด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือ เพราะหากนายจ้างไม่แจ้งเหตุ หรือไม่ระบุเหตุผลแห่งการเลิกจ้างไว้ด้วย ต่อไปนายจ้างก็จะไม่สามารถยกเหตุผลใดๆ ขึ้นโต้แย้ง ลูกจ้างได้โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเพื่อเรียกค่าชดเชย

4.3.3 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยาย

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยปริยาย ก็หมายถึง การเลิกจ้างเช่นกัน เพียงแต่ไม่ได้ บอกกล่าวกันตรงๆ เท่านั้นเอง จึงจำเป็นต้องสังเกตจากสิ่งทีกระทำแทนการแสดงออกด้วยวาจา พฤติกรรมใดเป็นการเลิกจ้างโดยปริยาย เช่น นายจ้างขอรถยนต์ประจำตำแหน่งคืน และไม่ให้ ลูกจ้างมาทำงานในระยะ 3 วัน ศาลฎีกาเคยตัดสินว่า เป็นการเลิกจ้างโดยปริยายแล้ว โดยศาลฎีกาให้ เหตุผลว่า หากนายจ้างตัดสินใจให้โอกาสลูกจ้างในการลาออกจริงก็ไม่มีเหตุผลใดที่นายจ้างจะเรียก รถประจำตำแหน่งคืนเสียแต่วันนั้น และไม่มีเหตุผลใดที่จะให้ลูกจ้างหยุดการทำงาน การกระทำ ของนายจ้างมีลักษณะไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไป ถือว่าได้เลิกจ้างลูกจ้างนับแต่วันเรียกเอา รถประจำตำแหน่งคืนแล้ว

นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างเป็นผู้ดูแลและปิดเปิดสำนักงาน ต่อมานายจ้างได้ ว่าจ้าง บุคคลอื่นมาเป็นแม่บ้านดูแลและทำหน้าที่แทนลูกจ้าง และยังเปลี่ยนกุญแจสำนักงานจนลูกจ้างเข้าไปทำงานไม่ได้ ทั้งได้เรียกเงินตรองจ่ายกรณีลูกเงินคืน โดยไม่ปรากฏเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะต้อง

⁸³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 842-845/2540.

กระทำเช่นนั้น ถือได้ว่านายจ้างมีเจตนาไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้เป็นการเลิกจ้าง⁸⁴

อย่างไรก็ดี แม้การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะกระทำได้หลายวิธี แต่การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยการจัดทำเป็นหนังสือน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันปัญหาที่จะตามมาภายหลังได้ เพราะคดีที่มาสู่ศาลแรงงาน มักจะเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยกล่าวอ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาที่เกิดขึ้นภายหลังการเลิกจ้างอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างมาฟ้องเรียกร้องเงินจากนายจ้างนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า เกิดขึ้นนับแต่วิธีการบอกเลิกจ้างของนายจ้าง ตลอดจนเหตุแห่งการเลิกจ้าง โดยนายจ้างส่วนใหญ่มักจะละเลยไม่ให้ความสำคัญกับวิธีการบอกกล่าวเลิกจ้าง และมักจะเลิกจ้างลูกจ้างโดยที่ยังไม่มีการสอบสวนข้อเท็จจริงให้ชัดเจน เพียงแต่มีเหตุแห่งการระวางสงสัยในตัวลูกจ้างก็เลิกจ้างในทันที เมื่อคดีมาสู่การพิจารณาของศาล และข้อเท็จจริงที่ปรากฏพบว่าลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด หรือการกระทำผิดของลูกจ้างไม่เข้าเหตุข้อยกเว้นที่นายจ้างจะไม่ต้องจ่ายเงินใดๆ ตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็จำต้องจ่ายเงินนั้นให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น การที่นายจ้างต้องจ่ายเงินตามกฎหมายอันเนื่องมาจากการเลิกจ้าง ส่วนใหญ่จึงเป็นผลมาจากการที่นายจ้างมิได้พิจารณาถึงเหตุแห่งการกระทำผิดของลูกจ้างที่นำมาเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้างอย่างละเอียดรอบคอบเพียงพอ มักใช้อารมณ์หรืออำนาจบังคับบัญชาที่ตนมีอยู่ตัดสิน

⁸⁴ คำพิพากษาฎีกาที่ 1461/2542.

บทที่ 5

ปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน

จากที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 2 บทที่ 3 และบทที่ 4 เกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐาน การร่างกฎหมายแรงงานของไทย สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ตามกฎหมายต่างประเทศและประเทศไทย หากเปรียบเทียบกันแล้วจะพบว่า หลักเกณฑ์ สาเหตุการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน มองในภาพรวมแล้วไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีต้นแบบ แนวความคิดและวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งที่จะคุ้มครองลูกจ้างเป็นสำคัญ และพบว่าในกรณีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างไว้ โดยจากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศหลายประเทศพบว่ามีการบัญญัติถึงสิทธิและเหตุในการบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานไว้อย่างชัดเจน และผู้เขียนเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานของไทย เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรม ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้อีกด้วย

ในบทนี้ จะกล่าวถึงปัญหาในทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยได้วิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

5.1 ความไม่เสมอภาคระหว่างสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างกับลูกจ้าง

สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาทางแพ่งประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชน หรือเอกชนกับนิติบุคคล จึงต้องนำหลักในเรื่องนิติกรรมสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้ กล่าวคือ การแสดงเจตนาของคู่สัญญาต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนา คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีอิสระในการกำหนดเนื้อหาของสัญญา และต้องไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยอาศัยเหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน หรือเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ก็ได้ ปัญหาที่ควรพิจารณาประเด็นแรกว่า เหตุในการเลิกสัญญาตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

แรงงาน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในข้อนี้ได้มากน้อยเพียงใด โดยปกติสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างจะเป็นฝ่ายจัดทำขึ้นในลักษณะของสัญญาสำเร็จรูป¹ ในทางปฏิบัติลูกจ้างไม่มีโอกาสในการกำหนดข้อสัญญาต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงานเพื่อให้เป็นคุณแก่ลูกจ้างแต่อย่างใด ลูกจ้างจำต้องลงชื่อในสัญญา เพราะต้องการได้งานทำ หรือหากจะมีส่วนในการกำหนดข้อสัญญาได้ต้องเป็นลูกจ้างที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และเป็นการจ้างลักษณะเฉพาะเท่านั้น กรณีนี้จะมีน้อย ดังนั้นการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยเหตุตามข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน ฝ่ายลูกจ้างแทบจะไม่มีสิทธิเลย

ประเด็นที่ต้องพิจารณาต่อไปคือ บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงานทั้งในส่วนของบทบัญญัติทั่วไป และบทบัญญัติเฉพาะ บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างไว้อย่างเสมอภาค ตามสิทธิที่คู่สัญญาพึงมีอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกันหรือไม่

เหตุตามบทบัญญัติทั่วไปในเรื่องของนิติกรรมสัญญา ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่ลูกจ้างสามารถอ้างเป็นเหตุในการเลิกสัญญาได้ เช่น

กรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างล่าช้าหรือไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างตามมาตรา 387 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างชำระหนี้ โดยกำหนดระยะเวลาในการชำระหนี้พอสมควร จึงจะมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้า ต้องไม่น้อยกว่า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง โดยผลของการเลิกสัญญาจะมีผลเมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป จะเห็นได้ว่าหากลูกจ้างจะใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาตามบทบัญญัติทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นการยากต่อความเข้าใจของลูกจ้างเนื่องจากมีข้อเท็จจริงที่ต้องพิจารณาประกอบเป็นกรณีๆ ไป เช่น กรณีการชำระหนี้ของนายจ้างกลายเป็นพันวิสัย ประเด็นที่ต้องพิจารณาว่าอย่างไรจึงถือว่าเป็นพันวิสัย ย่อมต้องอาศัยข้อเท็จจริงประกอบด้วย แม้การบริหารงานของนายจ้างจะล้มเหลว อาจถึงขั้นถูกฟ้องล้มละลาย ไม่มีเงินจ่ายค่าจ้าง หนี้ค้างจ่ายค่าจ้างก็ยังไม่ถือว่าเป็นการพันวิสัย ลูกจ้างจะอ้างเป็นเหตุนี้เพื่อเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 389 ไม่ได้

กฎหมายแรงงานในปัจจุบันแม้จะมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่สุดแล้วก็ตาม ก็ยังพบข้อบกพร่องบางประการของบทบัญญัติในกฎหมายที่ยังให้สิทธิ นายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองคุ้มครองให้สิทธิลูกจ้างที่จะออกจากงานทันที อันเนื่องจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงหรือการกระทำที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ หากลูกจ้างไม่มาทำงาน หรือ

¹ ภาคผนวก.

การที่ลูกจ้างออกจากงานไปโดยที่ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าต่อนายจ้าง ก็จะกลายเป็นกรณีที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ นายจ้างอาจใช้สิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ทำให้ลูกจ้างมีประวัติการทำงานที่ไม่ดี และอาจไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 (5) ดังนั้น กรณีนี้ลูกจ้างต้องอาศัยบทบัญญัติ มาตรา 582 สำหรับสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน และถ้าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนก็ต้องอาศัยบทบัญญัติทั่วไปในลักษณะสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 387 มาปรับใช้ในการบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกสัญญาจ้าง กล่าวคือ กรณีเป็นสัญญาไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ลูกจ้างต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง และสำหรับกรณีเป็นสัญญามีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน ลูกจ้างต้องกำหนดระยะเวลาพอสมควรเพื่อที่จะบอกเลิกสัญญาต่อไป ซึ่งการที่ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้างเช่นนี้ อาจทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายหรือเดือดร้อนอย่างมาก² เช่น กรณีนายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง หรือนายจ้างกระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง โดยการข่มขืนกระทำชำเรา หรือทำร้ายร่างกาย หรือหน่วงเหนี่ยวกักขังลูกจ้าง เป็นต้น กรณีดังกล่าวทำให้ลูกจ้างต้องทนผูกพันตามสัญญาโดยไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีได้อันทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิในร่างกายหรืออนามัย

ในส่วนของเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติเฉพาะ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 ในเรื่องจ้างแรงงาน ได้กำหนดถึงสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้างไว้หลายสาเหตุ กล่าวคือ

นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ด้วยเหตุดังนี้

1) ลูกจ้างให้คนอื่นทำงานแทนตน โดยที่นายจ้างไม่ยินยอม ตามมาตรา 577 วรรค 2 และ วรรค 3

2) ลูกจ้างไร้ฝีมือตามที่แสดงไว้ ตามมาตรา 578

3) สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามมาตรา 582

4) การกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง ตามมาตรา 583

ส่วนลูกจ้างมีสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังนี้

1) นายจ้างโอนสิทธิการเป็นนายจ้างให้บุคคลอื่น ตามมาตรา 577 วรรคแรกและวรรค 3

2) สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา ตามมาตรา 582

² วิจิตรา ฟุ้งถัดดา. (2530, ตุลาคม). “เหตุเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเกิดจากการกระทำความผิดอาญา.” วารสารศาลแรงงาน, 7 (10). หน้า 65-66.

เมื่อพิจารณาเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างของนายจ้าง มี 4 กรณี และสิทธิของลูกจ้างมี 2 กรณี และให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที แก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

ประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ เหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างตามมาตรา 583 บัญญัติให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง แต่มิได้มีบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับใด ให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม จึงอาจเป็นช่องทางให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้างได้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง ถูกคุกคาม ลวนลามทางเพศ จนไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ เมื่อใช้สิทธิเลิกสัญญาทันที โดยไม่มีบทบัญญัติใดๆ ให้สิทธิเลิกสัญญาแก่ลูกจ้าง อาจเป็นเหตุให้ถูกนายจ้างฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายเนื่องจากลูกจ้างเป็นฝ่ายประพฤติดิตัญญาได้ หรือกรณีนายจ้างกระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง เช่น ทำร้ายร่างกาย ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าทำให้ต้องทนทำงานต่อไปอีก 1 งวดการจ้าง การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจึงจะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างทันที โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ดังนี้

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ได้บัญญัติให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาทันทีของสัญญาจ้างแรงงาน โดยใช้คำว่า “คู่สัญญาสามารถบอกเลิกสัญญา” เป็นการให้สิทธิเสมอภาคแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย คำนึงถึงผลประโยชน์ของคู่สัญญา ให้สามารถใช้สิทธิในการเลิกสัญญาได้ทันที เมื่อเห็นว่า ความผูกพันตามสัญญามีอาจดำเนินต่อไปได้จนกระทั่งสิ้นสุดเวลาของการบอกกล่าวล่วงหน้า หรือสิ้นสุดอายุของสัญญาได้ เมื่อมีเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) เกิดขึ้น โดยมีได้บัญญัติให้นิยามหรือความหมายว่าเหตุอะไรบางอย่างที่เป็นเหตุสำคัญ ซึ่งคู่สัญญาสามารถใช้เพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ เป็นหน้าที่ของศาลที่จะพิจารณาพยานหลักฐานแวดล้อมของแต่ละกรณี ประกอบกับแนวบรรทัดฐานที่เคียววางไว้ เช่น คู่สัญญาอีกฝ่ายรบกวนการทำงานโดยปกติสุข หรือกระทำผิดทางอาญาจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เป็นต้น

ประเทศญี่ปุ่น ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีแก่คู่สัญญาในลักษณะเหมือนกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี คือ บัญญัติให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดบอกเลิกสัญญาได้ทันที หากเกิดเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ ซึ่ง “เหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้” ตามบทบัญญัตินี้มีลักษณะเหมือนกับ “เหตุสำคัญ” ในประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน กล่าวคือ ไม่ได้มีคำจำกัดความหรือความหมายของเหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้ โดยให้ศาลเป็นผู้พิจารณาตามพฤติการณ์เป็นกรณีๆ ไป

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีบทบัญญัติที่ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันทีของลูกจ้าง เช่นกัน มีลักษณะคล้ายคลึงกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีและญี่ปุ่น แต่ได้กำหนดเหตุที่ลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไว้ต่างหากจากเหตุในการเลิกสัญญาของนายจ้างไว้ 3 ประการคือ นายจ้างดูหมิ่นอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้าง นายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรม และกรณีที่นายจ้างได้กระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ยังได้กำหนดเหตุไว้อย่างกว้างๆ คือ “สาเหตุอื่นๆ” เพื่อให้ศาลสามารถปรับใช้ได้ตามพฤติการณ์แต่ละกรณีได้

ประเทศอังกฤษ มีหลักกฎหมายเกี่ยวกับบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน คือ หลักการเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal) ที่ให้สิทธิลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อมีเหตุอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้างหรือพฤติกรรมของนายจ้าง โดยให้ถือว่านายจ้างเป็นผู้เลิกจ้างลูกจ้าง แนวทางการวินิจฉัยเหตุในการเลิกสัญญาจ้าง จะคำนึงถึงข้อผูกพันตามที่ตกลงกันของคู่สัญญาเป็นสำคัญ ประกอบกับคำพิพากษาที่เคยวางหลักไว้ เช่น กระทำการใดๆ ที่เป็นการบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องลาออก หรือนายจ้างกระทำการที่เป็นการรบกวนการทำงานโดยปกติสุขของลูกจ้าง การลงโทษทางวินัยโดยเกินความจำเป็น หรือนายจ้างสร้างความอับอายแก่ลูกจ้างต่อหน้าบุคคลอื่น เป็นต้น

ประเด็นนี้สรุปได้ว่า บทบัญญัติในเรื่องสิทธิและเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้างในประเทศไทย ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งหลักความเสมอภาค ที่ต้องปฏิบัติต่อกคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ให้ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่นๆ ของคู่สัญญา บทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้มีการปฏิบัติแตกต่างกันสำหรับข้อเท็จจริงที่มีสาระสำคัญเหมือนกัน เช่น ไม่ได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาทันที กรณีที่นายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง เช่นเดียวกับนายจ้างที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที กรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง ความเสมอภาคเป็นหลักเกณฑ์อันสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่จะทำให้การใช้สิทธิเสรีภาพของคู่สัญญาบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายและขณะเดียวกันหลักความเสมอภาค ก็เป็นหลักที่ควบคุมมิให้นายจ้างใช้อำนาจของตนได้ตามอำเภอใจ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า เมื่อนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือกระทำการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

5.2 เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง

จากการศึกษาในเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง พบว่ากฎหมายแรงงานของไทยไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิและเหตุดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม หากลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน กระทำได้โดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 เท่านั้น โดยผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะมีผลในคราวถัดไปของงวดการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งอาจเกิดปัญหาต่อลูกจ้างได้ เนื่องจากจำเป็นต้องทนทำงานกับนายจ้างต่อไปอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบทางด้านจิตใจ ขาดกำลังใจในการทำงาน ได้รับความอับอาย แม้ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างกับนายจ้างแล้ว ก็ยังต้องทนทำงานต่อไปอีก เพราะผลของการบอกเลิกสัญญาไม่มีผลทันที หากลูกจ้างเลือกที่จะไม่ไปทำงาน ก็จะกลายเป็นฝ่ายลูกจ้างเสียเองที่ประพฤติดังกล่าว

ตัวอย่างเช่น กรณีลูกจ้างถูกนายจ้างทำร้ายร่างกาย แม้การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญา แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลูกจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที ลูกจ้างยังคงต้องบอกกล่าวการเลิกสัญญาจ้าง ตามมาตรา 582 โดยต้องบอกกล่าวการเลิกสัญญาจ้างแรงงานล่วงหน้า 1 งวดการจ้าง และลูกจ้างยังคงต้องทนทำงานต่ออีกจนกว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะสมบูรณ์ตามบทบัญญัติของกฎหมาย ปัญหาดังกล่าวนี้อาจเกิดจากการที่กฎหมายแรงงานของไทยไม่ให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้าง

จากตัวอย่างข้างต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรแก้ไข เพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยเพิ่มบทบัญญัติในเรื่องเหตุที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ที่มีเหตุเกิดจากฝ่ายนายจ้างกระทำผิดต่อลูกจ้าง การกระทำผิดดังกล่าวต้องมีความร้ายแรงถึงขนาดและอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้าง โดยแบ่งลักษณะการกระทำผิดของนายจ้างดังนี้

5.2.1 นายจ้างกระทำผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน

หน้าที่ของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น การจ่ายค่าจ้าง การมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ หรือการจัดให้มีสวัสดิการตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง หรือการจัดให้มีความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และรวมไปถึงการชำระหนี้ที่กำหนดเวลาเป็นสาระสำคัญของการชำระหนี้ หรือการชำระหนี้เป็นพันธวิสัย เป็นต้น เมื่อนายจ้างกระทำผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ ในกรณีนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า แม้ลูกจ้างจะไม่ได้รับสิทธิในการบอกเลิกสัญญาทันที ยังไม่เป็นการทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบไม่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปจนไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ เช่น ในกรณีที่นายจ้างไม่ชำระหนี้ค่าจ้างในแก่ลูกจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างล่าช้า ถือเป็นเพียงการสร้าง ความ

เค็ดรื้อนแ่ลลुकจ้างแต่ย้งไม่ถึงขนาดที่ท้าให้การชำระหนี้กลายเป็นพ้นวิสัย และกฎหมายก็บัญญัติให้นายจ้างจะต้องชำระหนี้พร้อมทั้งดอกเบี้ยตามกฎหมายให้แ่ลลुकจ้าง ซึ่งสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลुकจ้าง ในส่วนนี้ ผู้เขียนได้กล่าวไว้โดยละเอียดแล้วในบทที่ 4 หัวข้อ 4.2.1 การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติทั่วไป

5.2.2 นายจ้างกระทำผิดที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน

กฎหมายแรงงานได้กำหนดหน้าที่ต่างๆ ที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลुकจ้าง เช่น การจ่ายค่าจ้าง การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด เป็นต้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลुकจ้างไม่ได้มีแต่เฉพาะหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น ไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติใดกำหนดว่าเมื่อนายจ้างกระทำผิดในลักษณะอื่น ที่ไม่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานลुकจ้างมีสิทธิอย่างไรบ้าง ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมลักษณะความผิดไว้ ดังนี้

1) นายจ้างกระทำการอันเป็นความผิดอาญาต่อลुकจ้าง

การกระทำผิดทางอาญาของนายจ้างที่กระทำต่อลुकจ้าง เป็นการกระทำผิดที่ร้ายแรง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อลुकจ้าง เช่น การที่นายจ้างได้กระทำต่อชีวิต ร่างกาย สิทธิ เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของลुकจ้าง นายจ้างข่มขืนกระทำชำเราลुकจ้าง กักขังหน่วงเหนี่ยว ถือเป็น การกระทำที่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลुकจ้าง ซึ่งหากเกิดกรณีเช่นนี้ลुकจ้างไม่อาจจะทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ และไม่สามารถที่จะกลับมาทำงานร่วมกันเหมือนเดิม เช่น กรณีลुकจ้างถูกนายจ้างข่มขู่ว่าจะไม่ยินยอมให้นายจ้างกระทำชำเราจะส่งตัวลुकจ้างให้เจ้าพนักงานตำรวจดำเนินคดีในข้อหาหลบหนีเข้าเมือง ลुकจ้างอยู่ในภาวะเสียเปรียบไม่อาจต่อสู้ขัดขืนนายจ้างของตนได้³ แต่กฎหมายไม่ได้ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาทันทีแ่ลลुकจ้างไว้ ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาที่นายจ้างอาจจะกระทำต่อลुकจ้างได้มีหลายกรณี เช่น

- (1) นายจ้างข่มขืนกระทำชำเราลुकจ้าง ตามมาตรา 276
- (2) นายจ้างทำร้ายร่างกายลुकจ้าง ตามมาตรา 295 และ 297
- (3) นายจ้างข่มขืนใจลुकจ้างให้กระทำการใด หรือไม่กระทำการใด ตามมาตรา 209
- (4) นายจ้างกักขัง หน่วงเหนี่ยวลुकจ้าง ตามมาตรา 310
- (5) นายจ้างหมิ่นประมาทลुकจ้าง ตามมาตรา 326

จะเห็นได้ว่าการกระทำผิดทางอาญาที่มีลักษณะร้ายแรงของนายจ้างมีหลายกรณี บางกรณีมีโทษร้ายแรง แม้ลुकจ้างจะมีสิทธิดำเนินคดีตามกฎหมายอาญา แต่กฎหมายไม่ได้บัญญัติให้สิทธิลुकจ้าง สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ หากเกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ลुकจ้างจำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานและลुकจ้างต้องทนทำงานต่อไปอีก

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7721/2549.

จนกว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายคือ 1 งวดการจ้าง หรือหากทนไม่ได้ไม่ไปทำงาน ก็จะกลายเป็นฝ่ายลูกจ้างเสียเองที่กระทำผิดสัญญาจ้างแรงงาน

ในกรณีนี้กฎหมายต่างประเทศ เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่านายจ้างได้กระทำผิดทางอาญา หรือนายจ้างได้กระทำผิดทางอาญาต่อลูกจ้าง

2) การกระทำหรือพฤติกรรมของนายจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

การกระทำของนายจ้างในกรณีนี้ ไม่ร้ายแรงถึงขนาดเป็นความผิดทางอาญา แต่อาจส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความอับอาย ไม่สามารถทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ หรือถึงขั้นไม่มาทำงาน จนเป็นเหตุให้นายจ้างสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างได้เพราะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่

ศาลฎีกาได้วินิจฉัยในประเด็นที่นายจ้างได้คู่มั่นลูกจ้าง ว่าได้เสียมีสัมพันธ์กับชายอื่นซึ่งมีภรรยาแล้ว ทำให้ลูกจ้างอับอายไม่มาทำงานเกินสามวันทำงานติดต่อกันจนเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้น เป็นเรื่องส่วนตัว การพูดเช่นนั้นก็มีใช่เรื่องกีดกันมิให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินเจ็ดวันทำงาน จึงถือได้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยทันที⁴

ด้วยความเคารพผู้เขียนมีความเห็นว่า แม้การคู่มั่นดังกล่าวจะถือเป็นเรื่องส่วนตัว แต่เนื่องจากการกระทำของนายจ้างเป็นเหตุโดยตรงที่ทำให้ลูกจ้างอับอายจนไม่อยากมาทำงาน การที่กฎหมายแรงงานไม่ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยทันทีกับลูกจ้าง ทำให้นายจ้างสามารถเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง โดยการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการที่ลูกจ้างอับอายจนไม่อาจทนมาทำงานได้ อ้างว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือแม้ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ก็ยังต้องทนมาทำงานต่อไปจนกว่าจะครบงวดการจ่ายค่าจ้างถัดไป ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายและความยุติธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

กรณีนายจ้างกระทำการไม่สมควรทางเพศต่อลูกจ้าง ลวนลามด้วยวาจา จนทำให้ลูกจ้างเกิดความอับอาย แม้ยังไม่รุนแรงถึงขนาดการทำอนาจารหรือข่มขืน แต่การกระทำเช่นนี้ส่งผลให้ลูกจ้างไม่อยากมาทำงาน หรือไม่อาจทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ แต่ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ แม้จะมีกฎหมายบัญญัติห้ามนายจ้างกระทำการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 แต่กรณีนี้กฎหมายก็ไม่ได้ให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไว้เช่นกัน

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2799/2526.

การกระทำที่ไม่สมควร ไม่อาจให้นิยามหรือความหมายได้ว่า การกระทำอย่างไรถึงจะเรียกว่าไม่สมควร ผู้เขียนมีความเห็นว่าควรพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป โดยพิจารณาจากความรู้สึกของวิญญูชนทั่วไปว่า หากโดนกระทำเช่นนั้นตนรู้สึกว่าร้ายแรงหรือไม่อาจทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้หรือไม่ หากรู้สึกว่าเป็นเหตุ ที่ทำให้ไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ลูกจ้างก็ควรถือเป็นเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้

ในกรณีนี้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันและญี่ปุ่น ได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มสัญญาเป็นหลักว่า หากกลุ่มสัญญาเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสัญญาไม่อาจดำเนินต่อไปได้ ลูกจ้างก็สามารถบอกเลิกสัญญาโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าได้ โดยอ้างเหตุ เช่น กรณีลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการรบกวนการทำงานโดยปกติสุขของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างพิจารณาแล้วว่าไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ก็สามารถใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้ให้สิทธิในการเลิกสัญญาทันทีแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรมจนลูกจ้างไม่ อาจทนทำงานต่อไปได้เช่นกัน

ประเทศอังกฤษ ได้วางหลักในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างว่า หากลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีเหตุมาจากการกระทำหรือพฤติกรรมของนายจ้างที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ทำให้ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างมีผลเสมือนกับถูกนายจ้างเลิกจ้าง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เมื่อถูกนายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงและการกระทำหรือมีพฤติกรรมของนายจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ โดยบัญญัติเพิ่มเติม วรรคสอง ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ดังนี้ “ถ้านายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง กระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงหรือกระทำประการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันที”

5.3 เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย

เมื่อนายจ้างประสบปัญหาการบริหารงาน หรือปัญหาทางเศรษฐกิจจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปอย่างปกติได้ หรือนายจ้างกลายเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่สามารถที่จะนำทรัพย์สินออกมาชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ หรือถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด จนกลายเป็นบุคคลล้มละลายในที่สุด จากการศึกษากฎหมายแรงงานของไทย พบว่าไม่มีมาตรการป้องกันหรือ

คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในกรณีนี้โดยเฉพาะ สิทธิที่ลูกจ้างได้รับในกรณีนี้ไม่แตกต่างจากสิทธิที่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ได้รับเลย เช่น การกำหนดให้ลูกจ้างมีหน้าที่ขอรับชำระหนี้จากองค์กรทรัพย์สินของลูกหนี้ (นายจ้าง) ที่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์รวบรวมได้ เป็นต้น

กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบันไม่สามารถคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างได้จริงในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ในกรณีที่นายจ้างตกเป็นบุคคลหนี้สินล้นพ้นตัวยอมหมายความว่า นายจ้างมีเจ้าหนี้รายอื่นๆ นอกเหนือจากลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ทรัพย์สินที่มีอยู่หรือรายได้จากการดำเนินกิจการไม่เพียงพอที่จะชำระหนี้ได้ แม้ว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ได้รวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ (นายจ้าง) ได้จำนวนหนึ่ง แต่การชำระหนี้ก็จำเป็นต้องเฉลี่ยทรัพย์สินที่รวบรวมได้ให้แก่เจ้าหนี้ทุกรายที่มาขอชำระหนี้ จึงเป็นไปได้ไม่ได้โดยที่ลูกจ้างจะได้รับชำระหนี้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนั้น หากนายจ้างถูกฟ้องล้มละลาย ในทางปฏิบัติปัญหาในเรื่องระยะเวลาในกระบวนการพิจารณาคดีล้มละลายใช้เวลาค่อนข้างนาน และมีหลายขั้นตอน เช่น การรวบรวมทรัพย์สินต่างๆ ของนายจ้าง สืบทรัพย์ นายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด การขอให้เจ้าหนี้ขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ การประชุมเจ้าหนี้ การขอฟื้นฟูกิจการ เป็นต้น ในท้ายที่สุดหากปรากฏว่านายจ้างไม่สามารถฟื้นฟูกิจการหรือชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ นายจ้างก็ต้องล้มละลายในที่สุด อาจจะใช้เวลาเป็นปีหรือหลายปี ในส่วนของลูกจ้างไม่มีทางได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับนายจ้างได้เลย กว่าจะทราบสถานะทางการเงินของกิจการ นายจ้างอาจจะถูกฟ้องล้มละลายแล้วใช้เวลานานจนเกิดความเสียหาย และเสียโอกาสในการหางานทำใหม่ได้ในเวลาอันรวดเร็ว ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ในช่วงระหว่างการพิจารณาคดีล้มละลายลูกจ้างต้องตกอยู่ในภาวะไม่มั่นคงต่อหน้าที่การงานของตน หรือไม่หากรอจนการพิจารณาคดีสิ้นสุด หากปรากฏว่า นายจ้างไม่สามารถฟื้นฟูกิจการหรือชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ได้ ศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์หรือสั่งให้ล้มละลาย ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียก็ต้องเป็นผู้ได้รับความเสียหายแต่เพียงฝ่ายเดียว

ผู้เขียนพบว่า หากนายจ้างตกเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัวจนไม่อาจชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ได้ แทบทุกกรณีนายจ้างต้องตกเป็นบุคคลล้มละลาย ผลกระทบที่เกิดขึ้นท้ายที่สุดนายจ้างก็ไม่สามารถจ้างลูกจ้างต่อไปได้ หากไม่ให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีนี้ อาจส่งผลทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานรวมถึงค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานอีกด้วย หรือหากได้รับการชำระหนี้ ก็จะต้องดำเนินการหลายขั้นตอนเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้าง และใช้เวลาในการดำเนินการนาน อีกทั้งจำนวนเงินที่ได้รับจากการขอชำระหนี้จะน้อยกว่ากรณีการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในกรณีต่างๆ ไป นอกจากนี้ ยังทำให้ลูกจ้างเสียโอกาสเสียเวลาในการหางานใหม่อีกด้วย

นอกจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จากคำพิพากษาศาลฎีกาว่าคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาดมีผลเพียงทำให้ลูกหนี้ไม่สามารถกระทำการใดๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินหรือกิจการของตน ต้องให้เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์เป็นผู้จัดการหรือกระทำการแทน มิได้มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกหนี้ผู้เป็นนายจ้างกับเจ้าหนี้ซึ่งเป็นลูกจ้างสิ้นสุดหรือระงับไปด้วยไม่ ในระหว่างที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด เจ้าหนี้ได้รับอนุญาตให้แรงงานเพื่อไปรับราชการทหาร โดยไม่ปรากฏว่ามีการเลิกจ้างเจ้าหนี้ก่อนวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด ดังนั้น กรณียังไม่ถือว่ามี การเลิกจ้างเจ้าหนี้ หนี้ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามคำขอชำระหนี้ของเจ้าหนี้จึงมิได้เกิดขึ้นก่อนวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ของลูกหนี้เด็ดขาด จึงต้องห้ามมิให้เจ้าหนี้ขอรับชำระหนี้ตาม พระราชบัญญัติล้มละลายฯ มาตรา 94⁵

เมื่อนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์แล้วยอมหมดอำนาจ ที่จะดำเนินกิจการงานของตนต่อไป แต่เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์มีอำนาจตามกฎหมายที่จะจัดการหรือกระทำการที่จำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างที่ค้างอยู่เสร็จสิ้นไป และไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติว่าลูกจ้าง หมดสิทธิที่จะทำงานให้นายจ้างต่อไป⁶

เมื่อพิจารณาจากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นนี้ด้วยความเคารพ ผู้เขียนเห็นว่าศาลฎีกาได้วางหลักในเรื่องความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในกรณีนายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์ที่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ลูกจ้าง และกระทบสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานอยู่หลายประการ เช่น

ประการที่หนึ่ง แม้นายจ้างถูกพิทักษ์ทรัพย์แล้ว สัญญาจ้างแรงงานก็ยังคงมีผลสมบูรณ์ต่อไป ลูกจ้างยังคงต้องทำงานให้กับนายจ้างจนกว่าเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะมีคำสั่งเลิกจ้างสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างเป็นฝ่ายเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต้องรอจนกระทั่งเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะมีคำสั่งเลิกจ้างเอง หากลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาที่จะเลิกสัญญาจ้างแรงงานอาจเป็นเหตุทำให้ไม่ได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน หรือนายจ้างถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ หรือเมื่อทราบว่านายจ้างถูกฟ้องล้มละลาย หากลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างอาจกระทำได้โดยใช้เหตุในการเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 387 โดยกำหนดเวลาในการชำระหนี้(ค่าจ้าง) และเมื่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ไม่ชำระหนี้ตามกำหนดจึงจะใช้สิทธิในการเลิกสัญญาได้ หรือใช้สิทธิในการเลิกสัญญาโดยการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 582 จะเห็นได้ว่าสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในกรณีนี้ จะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายได้ ต้องครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดให้ชำระหนี้หรือตามระยะเวลาการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายซึ่งก็คือ 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง ไม่มีกฎหมายใดบัญญัติให้สิทธิในการ

⁵ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5523/2552.

⁶ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4114/2528.

บอกเลิกสัญญาทันทีในกรณีนี้ไว้ ต้องนำเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทั่วไปมาปรับใช้ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างเสียผลประโยชน์ เสียเวลา ต้องทำงานไปโดยอาจจะไม่ได้ค่าจ้างตอบแทน นอกจากนั้นยังเสียโอกาสในการหางานใหม่ เช่น กรณีที่ลูกจ้างหางานใหม่ได้ แต่กว่าจะครบกำหนดระยะเวลาในการบอกกล่าวเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย ก็อาจจะทำให้เสียโอกาสในการไปทำงานที่ใหม่ได้ หรือหากลูกจ้างเลือกไปทำงานที่ใหม่เลย ก็เป็นการกระทำผิดสัญญาจ้างแรงงานต่อนายจ้าง อาจทำให้ถูกฟ้องร้องเป็นผู้ผิดสัญญาได้

ประการที่สอง นี้ เช่น ค่าจ้างค้างจ่าย ที่เกิดขึ้นก่อนศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ เกิดเป็นภาระที่ลูกจ้างจะต้องไปยื่นคำร้องขอชำระหนี้ตาม พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 94 จากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กำหนดระยะเวลาการยื่นคำร้องขอชำระหนี้ ต้องตกเป็นภาระแก่ลูกจ้างซึ่งจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายคือ ต้องยื่นคำร้องขอชำระหนี้ภายใน 2 เดือนนับแต่เจ้าพนักงานพิทักษ์ โฆษณาคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดในราชกิจจานุเบกษา และหนังสือพิมพ์รายวัน ไม่น้อยกว่า 1 ฉบับ จะได้เห็นได้ว่าเป็นการยากที่ลูกจ้างจะเข้าใจได้ ลูกจ้างไม่มีทางจะทราบได้ว่า เมื่อไหร่นายจ้างจะถูกพิทักษ์ทรัพย์ หรือการถูกพิทักษ์ทรัพย์ของนายจ้างมีผลอย่างไรกับตน

ประการที่สาม แม้ว่าเงินค่าจ้างประจำเดือนค้างจ่ายเป็นหนี้ประเภทหนึ่งที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง แต่เมื่อนายจ้างถูกสั่งพิทักษ์ทรัพย์ชั่วคราว และไม่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินกิจการโดยเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ต่อไป หนี้ดังกล่าวจึงเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นหลังวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ จึงเป็นหนี้ที่ขอรับชำระหนี้ไม่ได้ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 มาตรา 94⁷ กล่าวคือ เมื่อนายจ้างถูกศาลสั่งให้พิทักษ์ทรัพย์ แต่ในระหว่างนั้น ลูกจ้างยังทำงานให้แก่ นายจ้างอยู่และยังไม่ถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างก็ไม่สามารถยื่นขอชำระหนี้ภายในกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายบัญญัติไว้เพราะเป็นหนี้ที่เกิดขึ้นหลังจากศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด หรือวันครบกำหนดงดการจ้างครบกำหนดหลังจากวันที่ศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ ลูกจ้างต้องฟ้องขอชำระหนี้ขึ้นใหม่เอง อาจส่งผลทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับชำระหนี้ค่าจ้างจากการทำงาน หรือค่าชดเชยต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานให้สิทธิไว้ได้

ปัญหาอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อีก เช่น เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้างแล้ว ย่อมต้องหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนจากการทำงานของตน และเมื่อต้องออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างก็ย่อมมีสิทธิได้รับเงินชดเชยหรือเงินอื่นๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ แต่สำหรับกรณีนี้ เนื่องจากขั้นตอนกระบวนการ ระยะเวลาในการดำเนินคดี นอกจากจะส่งผลให้ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินค่าจ้างตามปกติแล้ว จำนวนเงินและเงินชดเชยต่างๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากการยื่นขอชำระหนี้ อาจจะได้รับไม่เท่ากับ

⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4134/2532.

หรือน้อยกว่าจำนวนที่ลูกจ้างได้รับตามสิทธิในกฎหมายแรงงานกำหนดไว้เนื่องจากต้องไปเฉลี่ยกับเจ้าหนี้รายอื่นๆ อีกทั้งระยะเวลาในการดำเนินการจนกว่าจะได้รับเงินค่าจ้างหรือเงินชดเชยต่างๆ กว่าลูกจ้างจะได้รับเงินใช้เวลานานและเงินที่ได้รับอาจทำให้ไม่สามารถชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างได้

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน ได้บัญญัติเป็นข้อยกเว้นที่ลูกจ้างจะบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทันทีหากมีกรณีร้ายแรงเกิดขึ้น โดยให้ศาลเป็นผู้วินิจฉัยว่ากรณีใดถือเป็นกรณีร้ายแรงที่สามารถใช้เป็นเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ ซึ่งกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลหนีสินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ย่อมถือเป็นกรณีร้ายแรง เพราะทำให้กิจการของนายจ้างไม่อาจจะดำเนินต่อไปได้อย่างปกติ

กฎหมายแรงงานของประเทศไทย ได้กำหนดให้ลูกจ้างวิเคราะห์จากสถานะทางการเงินของนายจ้าง หากปรากฏว่านายจ้างมีทรัพย์สินทั้งหมดน้อยกว่าหนี้สิน นายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ให้สิทธิลูกจ้างสามารถลาออกหรือบอกเลิกสัญญาจ้างได้ หากปรากฏว่าสถานการณ์ของกิจการนายจ้างปัจจุบันส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างด้วย⁸

ผู้เขียนเห็นว่าควรให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้างในกรณีที่กรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลหนีสินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิให้ลูกจ้างได้รับสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรง เช่น ค่าจ้าง เงินชดเชย งาน และบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้มีโอกาสในการหางานใหม่ ได้รับการชดเชยตามเวลาที่เหมาะสม ไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ นายจ้างมากเกินไป ทำให้สามารถนำมาใช้ได้ทางปฏิบัติ และทำให้กฎหมายแรงงานของไทยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เมื่อนายจ้างกลายเป็นบุคคลหนีสินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย โดยบัญญัติเพิ่มเติมวรรคสาม ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ดังนี้ “ถ้า นายจ้างกลายเป็นบุคคลหนีสินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันที”

5.4 วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ด้วยเหตุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ไม่มีบทบัญญัติกำหนดวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ว่าคู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีจะต้องทำด้วยวิธีการใด ทำเป็นหนังสือหรือบอกกล่าวด้วยวาจา แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติ มาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่า

⁸ The Employment Right Act 1996. Sec.147 and 148.

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตาม มาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้ ย่อมหมายความว่า ถ้ามีเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยเหตุอื่นหรือตามมาตรา 583 นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยวาจาได้ นอกจากนั้น คำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับวินิจฉัยไปในทางเดียวกันว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน อาจทำเป็นหนังสือหรือบอกด้วยวาจาก็ได้ ด้วยความเคารพผู้เขียน เห็นว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการยุติความสัมพันธ์ระหว่างนางจ้างและลูกจ้าง ทำให้สัญญาจ้างแรงงานมีผลสิ้นสุดลง ซึ่งอาจจะเกิดปัญหาตามมาภายหลัง จึงควรทำเป็นกิจจะลักษณะโดยการทำเป็นหนังสือ เพื่อใช้เป็นพยานหลักฐาน แสดงให้ชัดแจ้งถึง วันที่บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เป็นประโยชน์เมื่อเกิดปัญหาในภายหลังได้ แต่การที่จะกำหนดให้ทำเป็นหนังสือ อาจทำให้เกิดข้อขัดข้องในทางปฏิบัติ เนื่องจากการจ้างแรงงาน เช่น การจ้างแรงงานทั่วไปที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ ยังคงมีลักษณะการจ้างและการเลิกจ้างด้วยวาจา และเมื่อพิจารณาจากเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 แล้ว การกำหนดให้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง น่าจะเพื่อให้มีหลักฐานอ้างเป็นหนังสือ ทำให้เกิดความชัดเจนเท่านั้นเอง มิได้มีเจตนารมณ์ที่จะกำหนดให้เป็นรูปแบบตามกฎหมายแต่อย่างใด

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไป คือ เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดประสงค์ที่จะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที แม้ว่าการบอกเลิกด้วยวาจาทำให้สัญญาจ้างแรงงานมีผลสิ้นสุดทันที แต่อาจส่งผลให้มีปัญหาตามมาภายหลัง เช่น มีการแจ้งถึงเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่มีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกันจริงหรือเปล่า การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานมีผลเมื่อไร หากกำหนดให้ทำเป็นหนังสือแม้จะเป็นประโยชน์เมื่อเกิดปัญหาในภายหลังต่อทุกฝ่ายก็จริง แต่อาจทำให้ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่มีผลทันที เช่น หากฝ่ายลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากถูกนายจ้างกระทำทารุณ หรือถูกลวนลาม คุณคามทางเพศ การที่จะกำหนดให้บอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือ ก็ไม่อาจจะทำได้ ทำให้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานได้ จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศ พบว่าประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 626 กำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายที่เลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีอันเนื่องมาจากเหตุสำคัญ (Aus Wichtigem Grund) จะต้องแจ้งเหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือ โดยไม่ชักช้า เมื่อมีการร้องขอ

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า หากนำหลักเกณฑ์นี้มาปรับใช้กับกฎหมายแรงงานของประเทศไทยน่าจะก่อให้เกิดความเหมาะสม กล่าวคือ เมื่อมีการใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง สามารถร้องขอให้แจ้งเหตุแห่งการเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ หากนายจ้างหรือ

ลูกจ้างได้ทราบเหตุแห่งการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอย่างชัดเจน และได้พิจารณาความถูกต้อง หากนายจ้างหรือลูกจ้างยอมรับสาเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ ก็น่าจะเป็นการลดภาระการนำคดีขึ้นสู่ศาลได้เป็นจำนวนมาก จึงเห็นควรเพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องนี้ให้ชัดเจน เพื่อแก้ไขปัญหาย่างดี โดยบัญญัติเพิ่มเติม วรรคสี่ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ดังนี้ “คู่สัญญาฝ่ายที่บอกเลิกสัญญาจ้าง ต้องแจ้งเหตุผลแห่งการเลิกสัญญาจ้างให้อีกฝ่ายทราบเป็นหนังสือ ภายใน 15 วัน เมื่อมีการร้องขอ”

กล่าวโดยสรุป ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะให้เพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 วรรคสอง สาม และสี่ โดยบัญญัติเป็นดังนี้

“ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี ละทิ้งการทำงานไปเสียก็ดี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ดี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

ถ้านายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง กระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือกระทำประการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันที

ถ้านายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ลูกจ้างชอบที่จะเลิกสัญญาจ้างทันทีได้ โดยมีอาจเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากผลของความเสียหายกรณีนี้ได้

คู่สัญญาฝ่ายที่บอกเลิกสัญญา ต้องแจ้งเหตุผลแห่งการเลิกสัญญาจ้างให้อีกฝ่ายทราบเป็นหนังสือ ภายใน 15 วัน เมื่อมีการร้องขอ”

5.5 ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง

เมื่อคู่สัญญาใช้สิทธิในการเลิกสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผลของการเลิกสัญญา คู่สัญญาแต่ละฝ่ายจำเป็นต้องให้อีกฝ่ายหนึ่งได้กลับคืนสู่ฐานะดังที่เป็นอยู่เดิม หลักที่ควรคำนึงถึงในการพิจารณาผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นการกลับคืนสู่ฐานะเดิม มีดังนี้

1) การกลับคืนสู่ฐานะเดิมต้องไม่เป็นการสร้างความยากลำบากจนเกินสมควรแก่คู่สัญญาหรือเป็นการพ้นวิสัยที่จะกลับคืนสู่ฐานะเดิม เมื่อลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน การกลับคืนสู่ฐานะเดิมย่อมก่อให้เกิดความลำบากที่จะชดใช้หนี้ที่ได้ชำระกันไปแล้ว เพราะสัญญาจ้างแรงงานมีการชำระหนี้ตอบแทนกันเป็นช่วงๆ ตามงวดการจ่ายค่าจ้างไปแล้ว

2) คู่สัญญาฝ่ายที่เลิกสัญญาจ้างแรงงานไม่มีเจตนาที่จะใช้หลักการกลับคืนสู่ฐานะเดิมกับสัญญาจ้างแรงงาน แต่มีความต้องการที่จะสิ้นสุดความผูกพันตามสัญญา เพื่อให้สิ้นสุดการชำระหนี้ที่จะมีต่อไปในอนาคตเท่านั้น

3) นายจ้างและลูกจ้างได้ชำระหนี้ตอบแทนกันจนสมประโยชน์ตามสัญญา ในกรณีสัญญาที่ก่อนนี้ต่อคู่สัญญาเป็นระยะช่วงๆ เนื่องจากลูกจ้างเองก็ไม่ได้ต้องการที่จะเรียกแรงงานที่ตนได้ทำไปแล้วคืนมา และก็ไม่ได้ประสงค์ที่จะคืนเงินค่าจ้างที่ได้รับมาแล้วด้วย

4) หากการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่ทำให้มีผลยุติความสัมพันธ์ในอนาคตเพียงอย่างเดียว ทำให้ลูกจ้างฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบไม่ได้รับสิทธิที่ควรจะได้รับเกินสมควรหรือไม่เป็นธรรม

กรณีการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน มีลักษณะพิเศษ ไม่เหมือนสัญญาประเภทอื่นๆ มีผลเพียงเพื่อระงับความสัมพันธ์ในอนาคต เป็นการฟื้นวิสัยที่จะทำให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิม ไม่สามารถลบล้างนิติสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมาแล้วได้ และเป็นสัญญาที่ก่อนนี้ให้คู่สัญญาปฏิบัติเป็นระยะช่วงๆ กันไปตลอดระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ การที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่ นายจ้างไปแล้ว ไม่สามารถที่จะเรียกแรงงานคืนมาได้เหมือนสัญญาประเภทอื่น สิ่งที่เคยชำระหนี้กันไปในอดีต ก็ให้มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง ให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ เนื่องจากการทำงานเป็นค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการตอบแทนในช่วงระยะเวลาเวลานั้น

นอกจากนั้น มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาว่างหลักไว้ว่า การงานที่ลูกจ้างได้ทำให้แก่นายจ้างไปแล้วซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง และนายจ้างยอมรับเอาการงานของลูกจ้างแล้ว เมื่อการที่จะให้การทำงานที่ทำได้แล้วกลับคืนสู่ฐานะเดิมเป็นการฟื้นวิสัย นายจ้างจึงต้องชำระค่าเสียหายที่สมควรแก่หน้าที่การงานให้แก่ลูกจ้าง โดยถือว่าค่าจ้างและเงินอื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับไปแล้ว เป็นค่าเสียหายจำนวนนั้น⁹

จากการศึกษาผลของการเลิกสัญญาของกฎหมายแพ่งเยอรมัน พบว่าผลของการเลิกสัญญาแบ่งได้ 3 กรณี คือ

1) ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 327 การเลิกสัญญาที่เหตุในการเลิกสัญญาไม่ได้เกิดจากความผิดของคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้นำหลักในเรื่องของลาภมิควรได้มาปรับใช้

2) ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 346 การเลิกสัญญาที่เกิดจากความผิดของคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง มีผลให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิม โดยบัญญัติให้คู่สัญญาแต่ละฝ่ายมีหน้าที่คืนสิ่งที่ตนได้รับให้แก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง เว้นแต่สิ่งที่ได้รับเป็นการทำงานหรือการยินยอมให้ใช้สิ่งของ กำหนดให้จ่ายคืนเป็นเงิน

⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3595/2531.

3) ตามประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 347 กำหนดให้คู่สัญญาต้องชดใช้ค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการที่คู่สัญญาอีกฝ่ายใช้สิทธิเลิกสัญญา โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้กระทำผิดสัญญา บัญญัติให้ต้องชดใช้ค่าเสียหายพร้อมดอกเบี้ยด้วย

ตามประมวลกฎหมายแพ่งของประเทศญี่ปุ่น บัญญัติว่า ในกรณีการเลิกสัญญาทั่วไป การใช้สิทธิเลิกสัญญาของคู่สัญญา ต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลภายนอก โดยเมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดบอกเลิกสัญญา ให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งกลับคืนสู่ฐานะเดิมเหมือนเช่นก่อนทำสัญญา จะเห็นว่าในส่วนนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 391 ของประเทศไทย ส่วนการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นการระงับนิติสัมพันธ์ของคู่สัญญาที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต เหมือนการบอกเลิกสัญญาเช่า และการใช้สิทธิเลิกสัญญาไม่กระทบถึงสิทธิในการเรียกค่าเสียหาย เพื่อชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการที่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งผิดสัญญา ตามประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 545

กฎหมายแพ่งของประเทศอังกฤษ บัญญัติว่าหากมีการเลิกสัญญาให้คู่สัญญาสามารถกลับคืนสู่ฐานะเดิมได้เฉพาะกรณีต้องอยู่ในวิสัยที่จะกระทำได้ ไม่เป็นการพ้นวิสัยที่จะกลับคืนสู่ฐานะเดิม ผลของการเลิกสัญญามีเพียงในอนาคต คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายหลุดพ้นจากการชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามสัญญาในอนาคต แต่ยังคงต้องรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้นก่อนการเลิกสัญญารวมถึงค่าเสียหายจากการไม่ได้รับชำระหนี้หากไม่ได้เลิกสัญญาด้วย

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่คู่สัญญาไม่สามารถกลับคืนสู่ฐานะเดิมได้ เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงาน คู่สัญญาต่างฝ่ายต่างได้ชำระหนี้ต่างตอบแทนกันแล้วในงวดการจ้าง การคืนการชำระหนี้ที่ได้กระทำไปแล้วช่วงเวลาหนึ่ง ย่อมไม่สามารถกระทำได้ หรือกระทำได้ยากเป็นการพ้นวิสัย ยากที่จะคำนวณได้ว่ามูลค่าที่จะทำให้คู่สัญญากลับคืนสู่ฐานะเดิมแท้ที่จริงควรเป็นเท่าใด เพราะการกลับคืนสู่ฐานะเดิมตามบทบัญญัติของกฎหมาย ต้องเป็นการกลับคืนทั้งหมดเพื่อไปสู่ฐานะเดิมก่อนเริ่มสัญญา จึงเห็นได้ว่า ผลของการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน แตกต่างจากสัญญาประเภทอื่นคู่สัญญาไม่อาจจะกลับคืนสู่ฐานะเดิมได้ แม้กฎหมายจะกำหนดให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับเนื่องจากการทำงานเป็นค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการตอบแทนก็ตาม ก็เป็นเพียงการชำระหนี้ตามสัญญาที่ยังไม่ได้ตอบแทนกันในงวดเวลาที่บอกเลิกสัญญาเท่านั้น เพราะเมื่อมีการเลิกสัญญาต้องมีการชำระหนี้ที่ได้กระทำไปแล้ว โดยการจ่ายสินจ้างเป็นการทดแทน

ปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปคือ กรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากเหตุจากนายจ้าง ตามข้อ 5.2 และ 5.3 ข้างต้น มีผลให้เป็นการเลิกสัญญาที่มีผลระงับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทันที ลูกจ้างต้องกลายเป็นคนว่างงานทันที การชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเนื่องจากการกระทำความผิดอันเกิดจากนายจ้างในลักษณะค่าสินไหมทดแทน

ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพียงอย่างเดียว ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเกินสมควรหรือไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง การชดใช้เงินทดแทนแก่ลูกจ้าง โดยการจ่ายเพียงค่าจ้างสำหรับงานที่ทำไปแล้ว เป็นการเหมาะสมหรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่า การชดใช้ค่าเสียหายดังกล่าวไม่น่าจะเพียงพอต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องศึกษาว่าต้องชดเชยให้ลูกจ้างอย่างไร น่าจะเป็นการเหมาะสม และเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างสำหรับกรณีนี้ได้

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ พบว่าหลัก การเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย (Constructive Dismissal) ที่กำหนดว่าหากฝ่ายลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน โดยมิสาเหตุจากความประพฤตินายจ้าง ให้ถือเสมือนว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยได้ ซึ่งกฎหมายแรงงานของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์¹⁰ ได้บัญญัติไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกันว่า การกระทำของนายจ้างที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ และลูกจ้างได้ลาออกหรือบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานให้ถือเสมือนกับการที่ฝ่ายนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยได้ และในกรณีของนายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว กฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษ กำหนดว่าหากปรากฏว่านายจ้างมีทรัพย์สินทั้งหมดน้อยกว่าหนี้สิน นายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัว ให้สิทธิลูกจ้างสามารถลาออกหรือบอกเลิกสัญญาจ้างได้ หากปรากฏว่าสถานการณ์ของกิจการนายจ้างปัจจุบันส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างด้วย

ผู้เขียนมีความเห็นว่า การที่ลูกจ้างตัดสินใจใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ต้องเกิดจากความจำเป็นถึงขนาด เนื่องจากไม่สามารถทนทำงานกับนายจ้างต่อไปแล้วจริงๆ เพราะการว่างงานย่อมต้องเป็นปัญหาที่ลูกจ้างทุกคนไม่ต้องการที่จะให้เกิดขึ้นกับตนเอง ดังนั้น หากลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันที ในกรณีที่นายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หรือกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย นอกเหนือจากที่จะได้รับการชดใช้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว สิทธิต่างๆ ของลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองเสมือนกับการถูกนายจ้างเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานอื่นๆ ด้วย ตัวอย่างเช่น

5.5.1 ค่าชดเชย

ค่าชดเชยเป็นเงินที่ตอบแทนการทำงานของลูกจ้างที่ได้ทำงานให้กับนายจ้างมานานหลายปี มีความจำเป็นต่อลูกจ้างสำหรับใช้จ่ายในช่วงเวลาที่ว่างงาน และต้องหางานใหม่ การให้สิทธิลูกจ้างให้ได้รับค่าชดเชยในกรณีที่ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเนื่องมาจากพฤติกรรมหรือการกระทำผิดอย่างร้ายแรงของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างตกเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว

¹⁰ Labor Code of the Philippines Art. 279.

หรือล้มละลาย ก็คือ มีสิทธิเสมือนกรณีที่ถูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างนั่นเอง จึงเป็นการเหมาะสมและยุติธรรมต่อลูกจ้าง ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่ตนควรจะได้ เพราะเป็นการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีที่ไม่ได้เกิดจากการกระทำผิดอันมีลักษณะร้ายแรงของลูกจ้าง มีสาเหตุมาจากฝ่ายนายจ้างเอง ลูกจ้างจึงต้องมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นๆ ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เมื่อนายจ้างต้องการเลิกจ้างลูกจ้าง โดยมีได้มีสาเหตุจากการกระทำผิดอย่างร้ายแรงของลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้าง ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ¹¹

- 1) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน
 - 2) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน
 - 3) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน
 - 4) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน
 - 5) ลูกจ้างทำงานติดต่อกัน 10 ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน
- การเลิกจ้างตามความหมายของกรณีนี้คือ การกระทำใดที่ นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะ เป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุ ที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ดังนั้น ตามบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เฉพาะกรณี นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานและลูกจ้างมิได้กระทำผิด หากลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเอง ย่อมส่งผลให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดยที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 119 มีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยเหตุจากการความประพฤติหรือกระทำผิดอย่างร้ายแรงของนายจ้าง หรือเหตุที่นายจ้างมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือล้มละลาย การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีไม่ได้มีเหตุจากการทำความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินชดเชยหรือไม่

¹¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 118 วรรค 1, 2.

5.5.2 ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การที่ลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เนื่องจากนายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ ส่งผลให้สัญญาจ้างแรงงานมีผลสิ้นสุดทันที ลูกจ้างต้องสูญเสียงาน ส่งผลให้ขาดรายได้ โดยสาเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานเกิดจากนายจ้าง ซึ่งในกรณีนี้ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในหัวข้อ 5.5.1 ว่าให้หมายความว่าเป็นกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งในกรณีนี้นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 ด้วย เนื่องจากกรณีมีเหตุให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยมีได้มีสาเหตุมาจากฝ่ายลูกจ้างเอง เป็นสิ่งที่ยกกฎหมายแรงงานควรให้ความคุ้มครองมากกว่ากรณีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป กฎหมายแรงงานจึงมีหน้าที่ควบคุมอำนาจหน้าที่ของนายจ้างให้อยู่ในขอบเขต ตั้งอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรมไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างได้

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบัน ทำให้ทราบถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายในการกำหนดค่าชดเชย เพื่อต้องการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงโดยไม่ทราบล่วงหน้ามาก่อน และพบว่ามิมีบทบัญญัติในเรื่องของค่าชดเชยพิเศษอันเกิดจากการเลิกจ้างในกรณีพิเศษ ที่มีได้มีเหตุเกิดจากการลูกจ้างในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120, 121 และ 122 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับกรณีที่นายจ้างเป็นผู้กระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงหรือกระทำประการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้ จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน จึงน่าจะใช้แนวความคิดพื้นฐานเดียวกัน ให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษนอกเหนือจากค่าชดเชยทั่วไป ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118

“ค่าชดเชยพิเศษ” หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษตามที่กำหนดในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน¹²

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดกรณีพิเศษไว้ 2 กรณี ได้แก่

1. กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว¹³

2. กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง¹⁴

¹² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

¹³ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 120.

สำหรับกรณีพิเศษทั้งสองกรณีข้างต้น กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า หากนายจ้างไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ก่อนวันเลิกจ้าง ซึ่งถ้านำมาเปรียบเทียบกับกรณีการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง สำหรับกรณีการทำความผิดของนายจ้างอันมีลักษณะร้ายแรงแล้ว แม้จะก่อให้เกิดสิทธิแก่ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองเหมือนกับการถูกนายจ้างเลิกจ้างก็ตาม ก็ไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่เป็นกรณีพิเศษให้เหมือนเป็นการเลิกจ้างทั่วไป ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิในการได้รับค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

5.5.3 ค่าสินไหมทดแทนและค่าเสียหาย

การเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนและค่าเสียหายของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานด้วยสาเหตุที่มาจากกระทำความผิดของนายจ้าง ไม่มีบทบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ต้องนำหลักทั่วไปในเรื่องละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้ ค่าเสียหายจากมูลละเมิดของนายจ้างกรณีใดบ้างที่ลูกจ้างสามารถเรียกร้องจากนายจ้างได้บ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 391 วรรคสี่ บัญญัติว่า “การใช้สิทธิเลิกสัญญานั้นหากกระทบกระทั่งถึงสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายไม่” กรณีลูกจ้างใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยอาศัยเหตุที่นายจ้างกระทำความผิดต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ลูกจ้างยังมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการบอกเลิกสัญญาได้ เนื่องจากถือว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการกระทำละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์อีกด้วย

เมื่อนายจ้างจงใจหรือประมาทเลินเล่อ กระทำต่อลูกจ้างโดยผิดกฎหมายทำให้ลูกจ้างเสียหาย แก่ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรืออื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ นายจ้างต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ลูกจ้าง หลักในการชดเชยความเสียหายที่เกิดจากการกระทำละเมิดของนายจ้าง โดยยึดตามทฤษฎีว่าด้วยหนี้ (Theory of Obligations) ถือว่าการละเมิดเป็นหนี้ในทางแพ่งที่นายจ้างผู้กระทำละเมิดต้องชดเชยตามความเสียหายที่แท้จริงที่ลูกจ้างได้รับ

โดยทั่วไป “ค่าสินไหมทดแทน” หมายถึงการเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากการละเมิด เพื่อให้ผู้เสียหายกลับคืนสู่ฐานะเดิมเสมือนไม่มีการละเมิดหรือกลับคืนใกล้เคียงฐานะเดิมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เมื่อไม่มีวิธีอื่นใดที่จะสามารถเยียวยาได้ก็ต้องชดเชยราคาเป็นเงิน หรือที่เรียกว่าค่าเสียหายนั่นเอง นอกจากนั้นยังให้สิทธิผู้เสียหายเรียกค่าสินไหมทดแทนเพื่อความเสียหายอื่นๆ ที่มีตัวตน อันเกิดจากการทำละเมิดต่อร่างกาย อนามัย เสรีภาพ อีกด้วย ตัวอย่างค่าเสียหายที่ลูกจ้างสามารถเรียกจากนายจ้างอันเกิดจากการกระทำละเมิดของนายจ้าง เช่น

¹⁴ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 121.

1) ค่าใช้จ่ายซึ่งลูกจ้างต้องเสียไป อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อการเยียวยาให้ลูกจ้าง เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่ายา ค่าจ้างพยาบาลเฝ้าไข้ เป็นต้น

2) ค่าเสียหายเพื่อการที่เสียความสามารถประกอบการทำงานสิ้นเชิงหรือแต่บางส่วน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในเวลาอนาคต ค่าเสียหายในส่วนนี้ไม่ได้หมายความถึงเฉพาะความสามารถโดยปกติของคนทั่วไปและใช้เพื่อประกอบการทำงานในปัจจุบันและอนาคต แต่หมายความรวมถึงงานที่ลูกจ้างเคยทำอยู่เป็นปกติ เช่น ทำงานบ้านภายในบ้านของลูกจ้างเอง โดยเรียกค่าเสียหายได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3) ค่าสินไหมทดแทนความเสียหายอันมิใช่ตัวเงิน (Non-Pecuniary Damages) หมายถึง ค่าสินไหมทดแทนกรณีที่นายจ้างกระทำละเมิดเป็นเหตุทำให้เกิดความเสียหายซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นจำนวนเงินได้ เป็นความเสียหายที่เป็นนามธรรม ไม่ได้มีมูลค่าทางเศรษฐกิจโดยตรง โดยจำกัดเฉพาะความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ชื่อเสียง เช่น ความทุกข์ทรมาน ความเจ็บปวด ความเศร้าโศกเสียใจ ค่าเสียหายต่อเสรีภาพ ค่าเสียหายชื่อเสียง เป็นต้น

การกำหนดค่าสินไหมทดแทนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทย ศาลมีอำนาจในการวินิจฉัยกำหนดค่าสินไหมทดแทน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามควรแก่พฤติการณ์ของคดี และความร้ายแรงแห่งละเมิด

กฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มีลักษณะคล้ายคลึงกับของประเทศไทย กล่าวคือการใช้สิทธิเลิกสัญญาไม่กระทบต่อสิทธิในการเรียกร้องค่าเสียหาย เช่นเดียวกับมาตรา 391 วรรคสี่ของไทย

ส่วนกฎหมายแพ่งเยอรมัน กำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายที่กระทำผิดต้องชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นพร้อมดอกเบี้ยให้แก่คู่สัญญาฝ่ายที่ใช้สิทธิเลิกสัญญา เหมือนกับกฎหมายของประเทศอังกฤษ แตกต่างที่ในส่วนของประเทศอังกฤษ ค่าเสียหายที่เกิดขึ้น ต้องสามารถกำหนดหรือคาดคะเนได้แน่นอน ไม่รวมถึงค่าเสียหายที่เกิดขึ้นในอนาคต และต้องมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดสัญญาด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า ผลของการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน อันมีเหตุจากการกระทำความผิดร้ายแรงของนายจ้าง หรือกรณีที่นายจ้างกระทำการใด อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้นั้น นอกเหนือจากการเรียกค่าสินไหมทดแทนแล้ว การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน อันเนื่องมาจากเหตุข้างต้น จำเป็นต้องคงไว้ซึ่งสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง จึงจะเป็นการยุติธรรมต่อลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับการเยียวยาที่เหมาะสม อีกทั้งไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับนายจ้างจนมากเกินไป จึงเห็นควรเพิ่มเติม วรรคสี่ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 ดังนี้

“สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างหรือลูกจ้าง อาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง คราวหนึ่ง คราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินสามเดือน

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุเหตุผลไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง นายจ้างจะยกเหตุตาม มาตรา 119 ขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้าง กรณีนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือนายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ให้ลูกจ้างมีสิทธิเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง

การบอกเลิกสัญญาจ้างตามวรรคสอง นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่าย จนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้ลูกจ้างออกจากงานทันทีได้ และให้ถือว่า การจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามวรรคนี้ เป็นการจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตาม มาตรา 582 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่การเลิกจ้างตามมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์”

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้เขียนเห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง เนื่องจากพบว่า ลูกจ้างไม่ได้สิทธิบางประการอย่างเท่าเทียมกับนายจ้าง โดยเพิ่มบทบัญญัติของเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานที่เกิดจากพฤติกรรมหรือการกระทำอย่างร้ายแรงของนายจ้าง อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ และกรณีที่นายจ้างก็จะตกเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือล้มละลาย รวมถึงการคงไว้ซึ่งสิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานอื่นๆ เพื่อให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความเสมอภาค ที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพื่อให้เป็นคุณแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจของลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจต่อรองต่อสู้อย่างทัดเทียมกับนายจ้างได้ ต้องตกเป็นฝ่ายยินยอมเพราะต้องการงาน และเป็นยังเป็นการเยียวยาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง จึงมีความจำเป็นที่กฎหมายจะต้องมีบทบัญญัติที่ชัดเจน จึงจะเกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมในสังคมต่อไป

บทที่ 6

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

6.1 บทสรุป

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เรียบเรียงขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาและนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาอันเกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิในการเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้างกับนายจ้างในสัญญาจ้างแรงงานที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่ได้สิทธิดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงวิธีการปฏิบัติในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และสิทธิต่างๆ ภายหลังจากลูกจ้างใช้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

จากการศึกษาในเบื้องต้นเกี่ยวกับเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ทำให้ทราบว่าแม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะถือเป็นเอกเทศสัญญาประเภทหนึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็ตาม แต่ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม สิทธิต่างๆ ความรู้ ความสามารถ และอำนาจในการต่อรองของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานก็มีได้ทัดเทียมกันเหมือนคู่สัญญาในสัญญาประเภทอื่นๆ เนื่องจากคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งคือ “นายจ้าง” ด้วยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งได้เปรียบกว่า คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งคือ “ลูกจ้าง” เป็นอย่างมาก สิทธิต่างๆ เช่น สิทธิที่จะเลือกรับหรือไม่รับลูกจ้างเข้าทำงาน การกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างแทบจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานแต่อย่างใด ดังนั้น สิทธิต่างๆ ตามความต้องการของฝ่ายลูกจ้าง ย่อมไม่มีปรากฏอยู่ในสัญญา นอกจากนั้นกฎหมายแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่ได้ให้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับนายจ้างอีกด้วย จึงสามารถรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้

1. ความไม่เสมอภาคระหว่างสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง

การเลิกสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงแล้ว คู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะเลิกสัญญาโดยส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายนายจ้าง แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเนื่องจากลูกจ้างกระทำผิดไว้ นายจ้างก็สามารถหาเหตุอื่นๆ มาเป็นข้ออ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ เช่น วิกฤติเศรษฐกิจ ภัยจากธรรมชาติ หรือเกิดจากนายจ้างกลับแก้งลูกจ้างโดยมีเจตนาไม่สุจริต บีบบังคับให้ลูกจ้างทนทำงานต่อไปไม่ได้ ต้องลาออกเอง เป็นต้น

นอกจากนั้นหากพิจารณาถึงเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ามีบทบัญญัติให้สิทธินายจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้หลายประการ เช่น เหตุในการเลิกจ้างแรงงานที่เกิดจากการแสดงเจตนาระหว่างคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หากพิจารณาก็จะพบว่า การแสดงเจตนาของลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างแทบจะไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในสัญญาจ้างแรงงานเลย สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานในส่วนนี้ของลูกจ้างจึงไม่มี หรือในกรณีที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายไม่ได้กำหนดเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติให้สิทธินายจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ในมาตรา 583 โดยเป็นการบัญญัติเหตุที่ทำให้สิทธินายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันที หากลูกจ้างได้กระทำการอันก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างโดยนายจ้างไม่ต้องชดเชยค่าเสียหาย หรือค่าสินไหมทดแทนใดๆ ทั้งสิ้น แต่ไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติให้สิทธิดังกล่าวแก่ลูกจ้างในกรณีเดียวกัน จึงเป็นการให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอย่างไม่เสมอภาค หากฝ่ายลูกจ้างประสงค์ที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากการกระทำความผิดร้ายแรงของนายจ้าง หรือเหตุอื่นๆ ลูกจ้างต้องอาศัยบทบัญญัติ มาตรา 582 สำหรับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน หากเป็นกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ลูกจ้างก็ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วงการจ่ายค่าจ้าง ผู้เขียนเห็นว่าข้อมไม่เป็นที่ธรรมแก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างต้องทนผูกพันตามสัญญาโดยไม่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีได้

2. เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานจากการกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงของนายจ้าง

โดยได้ศึกษาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนอกเหนือจากหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กรณีนายจ้างกระทำการอันเป็นความผิดอาญาต่อลูกจ้าง เช่น นายจ้างข่มขืน กระทำชำเราลูกจ้าง ทำร้ายร่างกายลูกจ้าง กระทำต่อชีวิต ร่างกาย สิทธิ เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของลูกจ้าง โดยลักษณะความผิดอาญาข้างต้น ลูกจ้างสามารถดำเนินคดีตามกฎหมายอาญากับนายจ้าง แต่ไม่มีกฎหมายใดบัญญัติให้สิทธิลูกจ้าง สามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที ลูกจ้างยังต้องผูกพันกับนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไป จนกว่าการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานจะมีผลสมบูรณ์ คือ หนึ่งงวดการจ้างงานนั่นเอง

นอกจากการกระทำความผิดทางอาญาต่อลูกจ้างแล้ว ผู้เขียนยังพบว่า ฝ่ายลูกจ้างหากไม่ประสบปัญหาอย่างรุนแรงกับนายจ้าง เช่น นายจ้างปฏิบัติกับลูกจ้างอย่างไร้มนุษยธรรม กระทำผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือนายจ้างกระทำการอันทำให้เกิดความลำบากใจแก่ลูกจ้างในการที่จะทำงานต่อไป เช่น สร้างความอับอายแก่ลูกจ้าง หรือลงโทษทางวินัยเกินความจำเป็น หาก

ไม่เป็นเหตุที่ร้ายแรงจนไม่สามารถทนได้ จะไม่มีลูกจ้างคนใดอยากจะออกจากงาน ต้องเป็นความจำเป็นที่ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ลูกจ้างจึงจะอยากเลิกสัญญาจ้าง แต่ในกรณีดังกล่าวลูกจ้างก็ไม่ได้รับสิทธิในการบอกเลิกสัญญาแรงงานทันทีเช่นเดียวกัน จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ในกรณีที่นายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือการกระทำหรือพฤติกรรมของนายจ้างที่เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

3. เหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงานกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย

นอกจากกรณีนายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายและหรือกระทำประการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้แล้ว ยังมีกรณีที่นายจ้างกลายเป็นบุคคลซึ่งมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย อีกประการหนึ่งซึ่งในปัจจุบันปัญหาในเรื่องนี้ก็ขึ้นสู่ศาลเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรงเช่นกัน หากพิจารณาแล้วกรณีนี้ไม่เพียงเกิดผลกระทบเป็นรายบุคคล แต่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างทั้งองค์กร กฎหมายแรงงานของไทยในปัจจุบันยังไม่สามารถเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม การเพิ่มเติมบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที หากพบว่ากิจการหรือนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย โดยให้ลูกจ้างเป็นผู้ตัดสินใจ ประเมินสถานการณ์ว่านายจ้างมีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สินที่มีอยู่หรือไม่ เช่น พิจารณาจากการจ่ายเงินเดือนว่าจ่ายตรงตามกำหนดหรือไม่ หากลูกจ้างคนใดประเมินสถานการณ์แล้ว พบว่านายจ้างกลายเป็นบุคคลที่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ประสงค์ที่จะไปหางานใหม่ก็มีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที หรือหากอยากจะทำงานกับนายจ้างต่อก็สมควรใจที่จะเข้ารับความเสี่ยงด้วยตนเองได้ น่าจะเป็นการป้องกันและบรรเทาความเสียหายที่จะเกิดแก่ลูกจ้างได้อย่างมาก

การไม่ให้สิทธิลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีในกรณีที่นายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลายนั้น ส่งผลให้ลูกจ้างต้องแบกรับภาระต่างๆ มากขึ้น เช่น การยื่นขอรับชำระหนี้ต่อเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ทำให้ลูกจ้างเสียโอกาสในการหางานใหม่ หากรอจนคดีถึงที่สุด หรือถูกเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์บอกเลิกจ้าง ทำให้อาจต้องตกอยู่ในภาวะตกงานเป็นเวลานานกว่าจะหางานใหม่ได้ หรือเมื่อได้งานใหม่แล้วก็ไม่สามารถไปทำได้ทันที เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานสำหรับกรณีนี้

4. วิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที

วิธีการหรือขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ยังไม่ปรากฏว่ามีบทบัญญัติใด กำหนดขั้นตอนในการบอกเลิกสัญญาไว้หากนายจ้างประสงค์ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจะต้องปฏิบัติเช่นไร ต้องทำเป็นหนังสือหรือไม่ อย่างไร ทำให้นายจ้างสามารถที่จะเลิกจ้างลูกจ้างด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้

การไม่กำหนดวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้ เป็นการเปิดช่องให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร ไม่สุจริต โดยอาจจะอ้างว่าได้บอกสาเหตุในการเลิกจ้างด้วยวาจาแล้ว ซึ่งส่งผลเสียแก่ลูกจ้างให้ไม่ได้รับสิทธิในการโต้แย้งเหตุในการเลิกจ้างของนายจ้าง และอาจถูกเลิกจ้างโดยที่ตนไม่ได้กระทำความผิด ทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น กรณีที่นายจ้างไม่ได้มีเจตนาที่จะเลิกจ้างลูกจ้างจริงๆ แต่เกิดจากความโมโห พุดด้วยความโมโห โดยการบอกให้ลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานแล้ว แต่เมื่อลูกจ้างได้ฟัง จึงคิดว่านายจ้างได้เลิกจ้างตนแล้วจริงๆ จึงไม่มาทำงาน ซึ่งถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ ทำให้นายจ้างนำมาเป็นเหตุอ้างในการเลิกจ้างได้ ดังนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่า การกำหนดให้การบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานต้องบอกกล่าวโดยจะต้องทำเป็นหนังสือแจ้งเหตุในการเลิกสัญญา จะเป็นวิธีการที่ลดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ฝ่ายที่ถูกบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานยังได้ทราบถึงเหตุที่ตนถูกเลิกจ้าง เพราะหากลูกจ้างหรือนายจ้างได้กระทำความผิดตามเหตุในหนังสือบอกกล่าวการเลิกจ้างจริง ก็ไม่มีเหตุในการยกคดีขึ้นสู่ศาล กรณีย่อมมีส่วนช่วยลดคดีที่ต้องขึ้นสู่การพิจารณาของศาลได้อีกด้วย

5. ผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง

เมื่อศึกษาในเรื่องของเหตุของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแล้ว มีกรณีที่ต้องศึกษาต่อไปคือผลของการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีว่า ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานซึ่งมีสาเหตุมาจากนายจ้าง สิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมายแรงงานควรมีลักษณะอย่างไร หากเป็นการได้รับสิทธิเท่ากับกรณีการเลิกสัญญาทั่วไป ก็ไม่น่าจะเป็นเรื่องที่เหมาะสม นายจ้างควรจะต้องรับภาระในการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ลูกจ้างมากกว่ากรณีการเลิกสัญญาทั่วไป ดังนั้นสิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง สำหรับกรณีการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที อันเนื่องมาจากนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือกระทำประการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หรือการที่นายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้มพันตัวหรือล้มละลาย ต้องให้สิทธิต่างๆ แก่ลูกจ้างเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง ย่อมทำให้เกิดความเหมาะสม ยุติธรรมแก่ลูกจ้าง ไม่ทำให้ลูกจ้างรับภาระหนักจนเกินไป ในกรณีที่ต้องตกเป็นผู้ว่างงาน

นอกจากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานต่างประเทศได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และประเทศอังกฤษ กับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ต่างก็อยู่บนเจตนารมณ์เดียวกันคือ ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในด้านต่างๆ ให้ได้รับความเป็นธรรมอย่างที่สุดเนื่องจากโดยพื้นฐานฐานะระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ในเรื่องสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง จากการศึกษากลับพบว่า มีลักษณะที่แตกต่างกันเป็นอย่างมากในเรื่องสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง โดยกฎหมายแรงงานของทั้งสี่ประเทศ ได้บัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการบอกเลิกสัญญาจ้างทันที ด้วยเหตุจากความประพฤติหรือการกระทำของนายจ้าง รวมทั้งกรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลายที่ส่งผลให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะทนทำงานต่อไปได้

ตามกฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ให้ความสำคัญต่อสิทธิของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้สิทธิคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายโดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดสามารถบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ เมื่อเห็นว่าคู่สัญญามีอาจจะผูกพันกันตามสัญญาต่อไปได้ โดยกำหนดเหตุในการเลิกสัญญาไว้อย่างกว้างๆ ว่า “เมื่อมีเหตุสำคัญเกิดขึ้น” ผู้เขียนมีความเห็นว่าการกำหนดเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานไว้อย่างกว้างๆ นั้น มีความเหมาะสมกับลักษณะของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน เช่น ในกรณีสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการจ้าง ความสัมพันธ์หรือนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่มีใครทราบว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จึงไม่มีเหตุผลอันสมควรที่จะให้คู่สัญญาดำเนินนิติสัมพันธ์ต่อไป หากพฤติการณ์พิเศษและพิจารณาถึงประโยชน์ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายแล้ว ไม่มีเหตุผลอันสมควรที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายจะมีนิติสัมพันธ์ต่อกันไปจนครบกำหนดในสัญญา ดังนั้น กฎหมายแรงงานที่ดีจึงควรสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ให้เป็นไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

กฎหมายของประเทศญี่ปุ่น มีบทบัญญัติให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยบัญญัติเหตุในการเลิกสัญญาไว้อย่างกว้างๆ เช่นกัน โดยใช้คำว่า “เหตุที่หลีกเลี่ยงมิได้” ไว้คล้ายคลึงกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ให้สิทธิในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีแก่ลูกจ้าง โดยเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานมีทั้งในส่วนที่กำหนดเหตุไว้ชัดเจนถึงการกระทำผิดของนายจ้าง เช่น กรณีนายจ้างได้กระทำความผิดอาญาต่อลูกจ้าง และกำหนดเหตุในการเลิกสัญญาไว้อย่างกว้างๆ ว่า “สาเหตุอื่นๆ” ไว้เพื่อให้สามารถปรับใช้ได้ ในกรณีที่มีเหตุอย่างอื่นเกิดขึ้นนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ด้วย

ส่วนประเทศอังกฤษ ก็ให้สิทธิคู่สัญญาในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้ แต่มีความแตกต่างในเรื่องของผลการบอกเลิกสัญญา โดยกฎหมายแรงงานของประเทศอังกฤษเห็นว่า หากลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานหรือลาออก โดยมีเหตุมาจากพฤติกรรมของนายจ้าง ให้ถือว่า นายจ้างเป็นผู้เลิกจ้างลูกจ้าง ดังนั้นสิทธิต่างๆ ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมาย เช่น ค่าชดเชย ค่าล่วงเวลา นายจ้างก็ยังคงต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นควรเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเพิ่มเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีได้เหมือนนายจ้าง และเมื่อลูกจ้างใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีโดยเหตุจากพฤติกรรมหรือการกระทำของนายจ้าง อันเป็นเหตุที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ หรือเหตุเพราะนายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลายแล้ว ต้องกำหนดสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ให้มีสิทธิเสมือนกรณีลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง จึงจะคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายน้อยที่สุด

6.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของคู่สัญญาในสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้มีการเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสอง สาม และสี่ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสี่ ดังนี้

1. ควรแก้ไขปัญหาค่าความไม่เสมอภาคระหว่างสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานของนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที โดยบัญญัติเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 ในเรื่องสิทธิของลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ในกรณีนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรงต่อลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ

2. ควรกำหนดเหตุแห่งการใช้สิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันทีของลูกจ้าง กรณีนายจ้างกระทำความผิดอันเข้าลักษณะร้ายแรง หรือการกระทำใดหรือพฤติกรรมของนายจ้างอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ โดยบัญญัติเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสอง เรื่องเหตุในการเลิกสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้าง ในกรณี

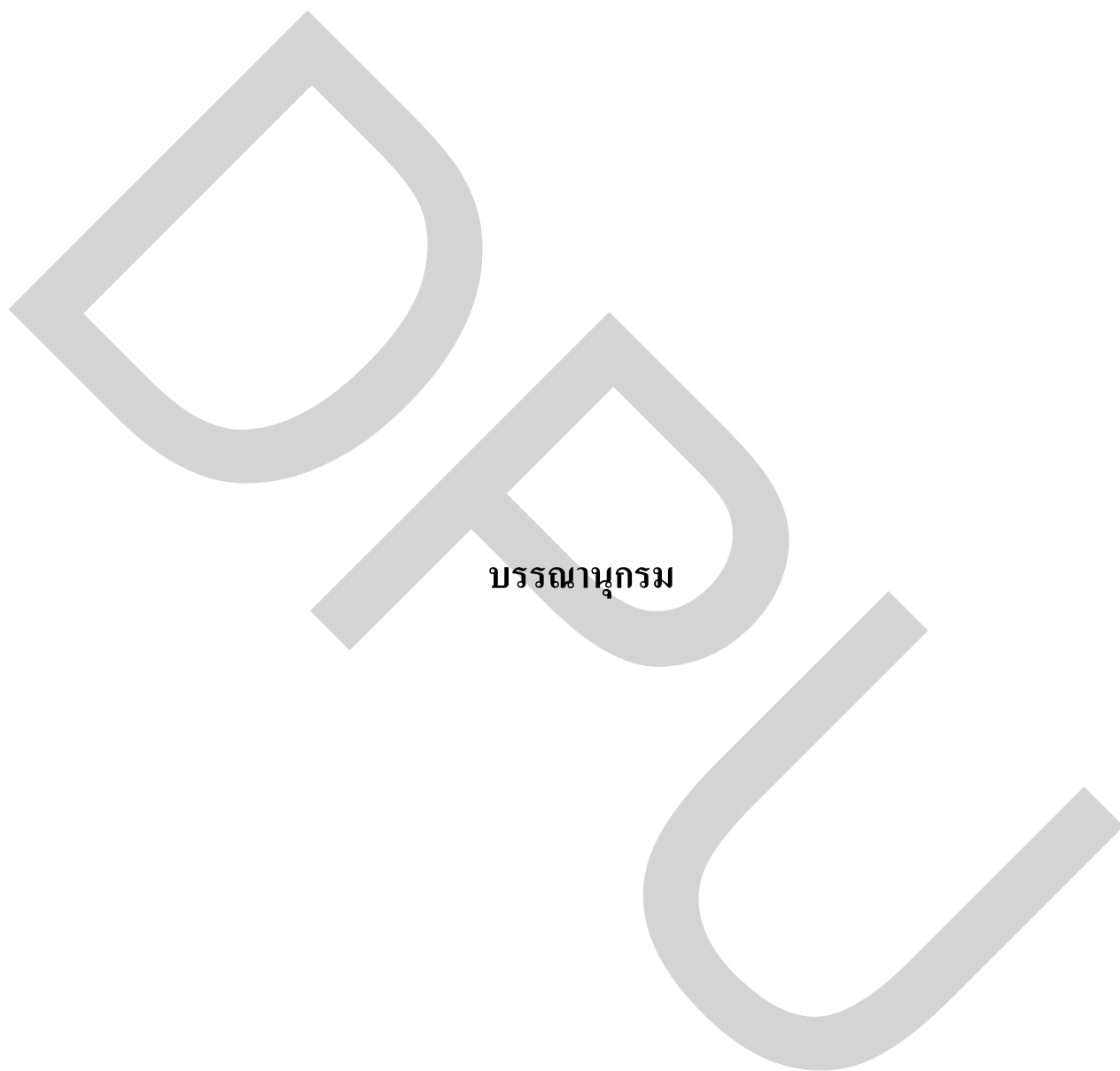
ที่นายจ้างกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง หรือกรณีนายจ้างกระทำการใดอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

3. ควรกำหนดเหตุของการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที กรณีนายจ้างกลายเป็นบุคคลมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยกำหนดเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสาม ในเรื่องสถานะของนายจ้างกรณีที่นายจ้างตกเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือล้มละลาย ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานได้ทันที

4. ควรแก้ไขปัญหาเกี่ยวเนื่องกับวิธีการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที เพื่อให้เกิดความชัดเจน ลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายหลัง โดยบัญญัติเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 มาตรา 583 วรรคสี่ ให้คู่สัญญาฝ่ายที่ประสงค์จะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานทันที ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ต้องแจ้งเหตุในการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบ เมื่อถูกร้องขอ

5. เพื่อให้การแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายให้สอดคล้องกันในทางปฏิบัติ ไม่ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานอื่นๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเพิ่มเติม ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสี่ ในเรื่องผลของการใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาทันทีของลูกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 โดยให้สิทธิลูกจ้างเสมือนกรณีที่ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง

ผลของการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นเพียงทัศนะหนึ่งของผู้เขียน โดยได้อาศัยข้อมูลที่ได้รวบรวมจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในวงการธุรกิจ ประกอบกับแนวคำพิพากษาของศาล รวมทั้งแนวคิดต่างๆ ของนักนิติศาสตร์เท่านั้น แต่ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มิได้มีเพียงเฉพาะปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น เนื่องจากสภาพความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย สภาพสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น การนำข้อเท็จจริงไปปรับใช้กับกฎหมายแรงงาน จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ตีความถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ตามสภาพการณ์ของเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน และเกิดประโยชน์ต่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายอย่างสูงสุด มิใช่เพียงเพื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2536). *สัญญาจ้างแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: นิติบรรณาการ _____ . (2548). *กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วิญญูชน. _____ . (2548). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จิต เศรษฐบุตร. (2424). *หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและหนี้ แก้ไขเพิ่มเติม โดย นายจิตติ ติงศภัทย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. _____ . (2457). *คำสอนเศรษฐศาสตร์พิศดาร*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท. _____ . (2522). *หลักกฎหมายแพ่งลักษณะนิติกรรมและหนี้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติ ติงศภัทย์. (2503). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 2 มาตรา 241 ถึง มาตรา 452*. กรุงเทพฯ: เนติบัณฑิตยสภา.
- คาราพร ธีระวัฒน์. (2538). *กฎหมายสัญญา: สถานะใหม่ของสัญญาปัจจุบันและปัญหาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ โฉมวิไลกุล. (2545). *กฎหมายแพ่งหลักทั่วไป: คำอธิบายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 4-14*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- ปรีดี พนมยงค์. (2471). *บันทึกความสำคัญประกอบด้วยอุทธรณ์และคำแนะนำแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงษ์รัตน์ เกรือกลิ่น. (2547). *คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- เพิ่มบุญ แก้วเขียว. (2547). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์: 20 สวัสดิการพนักงานเพื่อการวางแผนด้านแรงงาน ระบบบัญชีและภาษีอากร*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพรส จำกัด
- มานวราชเสวี (ปลอด เขียร ณ สงขลา). (2523). *กรณีที่มาของกฎหมายในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1-4*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ร. แลงกาศ์. (2526). *ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย เล่ม 2* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2546). *กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2552). *สัญญาจ้างแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2553). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วินัย ถูวิโรจน์. (2546). *หลักวินัยนัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:
บริษัท ศรีเอทีพี คอร์เนอร์ จำกัด.
- สมยศ เชื้อไทย. (2541). *ความรู้นิติปรัชญาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์. (2538). *ย่อหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
นิติธรรม.
- เสนีย์ ปราโมช. (2527). *ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมและหนี้ เล่ม 1 ภาค 1-2*.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- หยุด แสงอุทัย. (2538). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ประกายพริก

บทความ

- กิตติศักดิ์ ปรกติ. (2537, มกราคม-กุมภาพันธ์). “ความเป็นมาและหลักการใช้นิติวิธีในระบบ
ซีวิลลอว์และคอมมอนลอว์.” *คูลพาท*, 41 (1).
- จรัญ ภัคศิษนากุล. (2541, มิถุนายน). “สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่
ไม่เป็นธรรม.” *รพีสาร*, 6 (18).
- ไชยยศ เหมะรัชตะ. (2523). “หลักกฎหมายสัญญาเปรียบเทียบ.” *วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์
ฉบับพิเศษ อนุสรณ์ศาสตราจารย์ ดร.หยุด แสงอุทัย*.
- ธาดา ชรรมช. (2547, 1 พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานไทยในกระแสโลกาภิวัตน์.” *วารสารข่าว
กฎหมายใหม่*, 2 (27).
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). “การบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้างตามกฎหมาย
อังกฤษ.” *วารสารศาลแรงงานกลาง*, 1 (1).
- พรชัย วิวัฒน์ภัทรกุล. (2541, มิถุนายน). “พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ.2540
กับกระทบต่อธุรกิจการเงิน.” *วารสารนิติศาสตร์*, 28 (2).
- พิชาญ บุญยง. (2536 มีนาคม). “การตรวจชำระและร่างประมวลกฎหมายในกรุงเทพฯ.” แปลโดย
วิญญู วรรณบุญ. *วารสารนิติศาสตร์*.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2517, พฤษภาคม). “กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.” *วารสารกฎหมาย*, 1 (2).

วิจิตร (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. (2530, ตุลาคม). “เหตุเลิกสัญญาจ้างแรงงานอันเกิดจากการกระทำ
ความผิดอาญา.” *วารสารศาลแรงงาน*, 7 (10).

_____. (2531). “การแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างแรงงานโดยนายจ้าง.” *รวมบทความในโอกาส
ครบรอบ 60 ปี คร.ปรีดี เกษมทรัพย์*.

_____. (2550). “กฎหมายรัฐธรรมนูญด้านแรงงาน.” *รวมบทความงานวิชาการประจำปี ปี พ.ศ.
2550 ครั้งที่ 3*.

วินัย ลิวีโรจน์. (2530, มีนาคม). “คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งญีปุ่น: สัญญาจ้างแรงงาน.”
วารสารศาลแรงงาน, 7 (1).

สุรศักดิ์ มณีสร. (2527, 14 ธันวาคม). “การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม.” *วารสารนิติศาสตร์*.

วิทยานิพนธ์

เกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล. (2547). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลในการเลิกจ้างลูกจ้าง
หน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างและสิทธิในการต่อสู้คดีของนายจ้างและ
ลูกจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

จตุพล หวังสู่วัฒนา. (2540). *ผลของการเลิกสัญญาต่างตอบแทน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จันทร์ สันติสุรัตน์. (2552). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงาน
เนื่องจากการกระทำอันไม่ชอบของนายจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เดชา แก้วชาญศิลป์. (2511). *การคุ้มครองชั่วโมงทำงาน บทศึกษาเฉพาะกรณีงานอุตสาหกรรม และ
พาณิชย์กรรมในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*.
กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

ปิ่นวลี สุจริตกุล. (2538). *เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการเลิกจ้างในภาคอุตสาหกรรม (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิชัย เอื้ออังกณกุล. (2523). *อำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทย์ ชะนะภัย. (2543). *การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วินัย ลู่วิโรจน์. (2533). *สัญญาจ้างแรงงาน: ศึกษาในแง่ลักษณะความสำคัญของนิติสัมพันธ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ ชุมวิสูตร. (2521). *การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อักษราภักดิ์ สารธรรม. (2549). *อำนาจนายจ้างในการเลิกจ้าง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารยา ศรีเทพ. (2542). *สิทธิลูกจ้างในการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกชัย ม่วงศิริ. (2546). *ค่าชดเชย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฎหมาย

- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

- B.A. Hepple. (1981). *Hepple & O'Higgins Employment Law* (4th ed.). London: Sweet & Maxwell.
- G.H.Treitel. (1988). *Remedies for Breach of Contract: Comparative Account*. Oxford: Clarendon Press.
- J.E. de Becker. (1979). *Annotated Civil Code of Japan. Vol. 2*. London: Butterworths & co.
- Kazuo Sugeno. (1992). *Japanese Labor Law*. Translated by Leo Kanowitz. Tokyo: University of Tokyo Press.

Konrad Zweigert and Hein Kötz. (1998). *An Introduction to Comparative Law*. New York: Oxford University Press Inc.,

Lorenz Mayr, Mayr Kanzlei für Arbeitsrecht. (2011). *Termination of Employment under German Law*. Berlin: MAYR

Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene. (2000). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. (3rd ed.). Hague: Kluwer Law International.

ELECTRONIC SOURCES

Civil Code of Japan. (n.d.). Retrieved March 16, 2012, from

<http://www.law.tohoku.ac.jp/kokusaiB2C/legislation/pdf/Civil%20Code.pdf>

Constructive Dismissal. (n.d.). Retrieved March 16, 2012, from

<http://www.contactlaw.co.uk/constructive-dismissal-law.html>

Employment Contract. (n.d.). Retrieved March 16, 2012, from

<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/>

Employment Rights Act. 1996. (n.d.). Retrieved March 16, 2012, from

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

Labor Code of the Philippines. (n.d.). Retrieved April 1, 2012, from

http://www.dole.gov.ph/labor_codes.php?id=39

Philippines Jurisprudence-Full text (n.d.). Retrieved April 1, 2012, from

<http://www.chanrobles.com/civilcodeofthephilippines.htm>

Terminating an employee in the Philippines. (n.d.). Retrieved April 1, 2012, from

<http://www.kittelsoncarpo.com/philippines-labor-employment/termination-of-employment>



ภาคผนวก



ตัวอย่างสัญญาจ้างแรงงาน



สัญญาจ้างงาน

ที่ บริษัท _____ จำกัด (มหาชน)

วันที่ 3 มกราคม 2555

สัญญานี้ทำขึ้นระหว่าง บริษัท _____ จำกัด (มหาชน) สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ _____ ซึ่งต่อไป ในสัญญานี้จะเรียกว่า “บริษัท” ฝ่ายหนึ่งกับ _____ บัตรประชาชนเลขที่ _____ ตั้งบ้านเรือน _____ ซึ่งต่อไปในสัญญาจะเรียกว่า “พนักงาน” อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญาจ้างงานกัน ดังมีข้อความต่อไปนี้

- ข้อ 1 บริษัทตกลงรับพนักงานเข้าทำงาน และพนักงานตกลงทำงานให้แก่บริษัท ในตำแหน่ง _____ โดยเริ่มทำงานในวันที่ 16 มกราคม 2555 ภายใต้เงื่อนไขและสภาพการจ้างดังนี้เงินเดือน/ค่าแรงต่อเดือน 32,000 บาท (สามหมื่นสองพันบาทถ้วน)
- ข้อ 2 บริษัทจะจ่ายเงินเดือน/ค่าแรง และ/หรือ เงินอื่นใดที่พนักงานมีสิทธิได้รับในแต่ละเดือน โดยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของพนักงานในวันสิ้นเดือนของแต่ละเดือน ทั้งนี้ เงินเดือน/ค่าแรง และ/หรือ เงินอื่นใดที่บริษัทจะชำระให้แก่พนักงาน ทางพนักงานตกลงยินยอมให้บริษัทหักภาษี ณ ที่จ่าย หรือ ภาษีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามกฎหมาย
- ข้อ 3 ทั้งสองฝ่ายตกลงให้มีการทดลองงานในกำหนดเวลาไม่เกิน 119 วัน หรืออาจเพิ่มระยะเวลาออกไปได้อีก และระหว่างระยะทดลองงานนี้ บริษัทจะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ บริษัทสามารถเลิกจ้างพนักงานได้ทันที โดยไม่จ่ายค่าชดเชยใดๆ
- ข้อ 4 การจ้างนี้ไม่ได้กำหนดเวลาไว้แน่นอน ถ้าพนักงานจะบอกเลิกสัญญาจ้างจะต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยกรอกแบบใบลาออกตามแบบใบลาออกของบริษัท และยื่นล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน หรือจนกว่างานที่รับผิดชอบจะถูกถ่ายโอนไปยังบุคคลอื่นเป็นที่เรียบร้อย มิฉะนั้น จะต้องชดใช้ค่าเสียหายเป็นค่าทดแทนการแจ้งล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ของพนักงาน
- ข้อ 5 พนักงานตกลงและยินยอมหาบุคคลค้าประกันการทำงาน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนดไว้และค้ำประกันตามเงื่อนไขของบริษัททุกประการ
- ข้อ 6 พนักงานตกลงและยินยอมปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งอันชอบธรรมของบริษัทฯ และผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และถ้าพนักงานไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข บริษัทมีสิทธิลงโทษพนักงานตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท หรือบอกเลิกจ้าง โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้า และไม่จ่ายค่าชดเชย
- ข้อ 7 บริษัทมีสิทธิเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของพนักงาน หรือโยกย้ายพนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของบริษัทได้
- ข้อ 8 พนักงานรับว่าจะปฏิบัติหน้าที่จนเต็มความสามารถ โดยมีผลการปฏิบัติงานวัดได้ ไม่น้อยกว่า 75 % และถ้าผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้นี้ พนักงานอาจต้องถูกโยกย้ายไปสู่อำนาจที่เหมาะสม หรือตามนโยบายของบริษัท
- ข้อ 9 สัญญานี้มีผลบังคับตั้งแต่วันแรกที่พนักงานรายงานตัวเข้าทำงาน
- ข้อ 10 ทั้งสองฝ่ายตกลงให้มีเวลาทำงานปกติ สัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ทำงานสัปดาห์ละ 6 วันๆ ละ 8 ชั่วโมง วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน

ข้อ 11 พนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อทำงานครบ 1 ปีบริบูรณ์ ในอัตราอย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน หรือมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามที่บริษัทกำหนด

ข้อ 12 หากพนักงานจงใจทำให้บริษัท ได้รับความเสียหาย ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ หรือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้บริษัท ได้รับความเสียหาย พนักงานตกลงชดใช้ค่าเสียหาย โดยยินยอมให้หักเงิน ผ่อนชำระค่าเสียหายจนครบ แต่ถ้าพนักงานจำเป็นต้องออกจากงานก่อนการผ่อนชำระค่าเสียหายให้ครบ พนักงานตกลงนำเงินมาชำระค่าเสียหายครั้งเดียวให้ครบ ก่อนพ้นจากหน้าที่ไป

ข้อ 13 พนักงานจะไม่ประกอบธุรกิจ หรือทำงานให้กับบริษัทที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันกับบริษัท รวมทั้งจะไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัท เฉพาะที่อาศัยข้อมูลการค้าอันเป็นความลับทางการค้าของนายจ้างบริษัท ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ตลอดจนไม่กระทำหรือช่วยเหลือ หรือยินยอมให้บุคคลใดกระทำการดังกล่าว ตลอดระยะเวลาของสัญญา และภายในกำหนดระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่สัญญานี้สิ้นสุดลง

ข้อ 14 พนักงานจะไม่กระทำการ ใช้ เปิดเผย และหรือเอาไป ซึ่งข้อมูลการค้าอันเป็นความลับทางการค้าของบริษัท และหรืออนุญาตให้บุคคลอื่นกระทำการดังกล่าว โดยไม่ได้รับความยินยอมจากบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ว่าข้อมูลค่านั้นจะอยู่ในรูปแบบใด

ข้อ 15 พนักงานตกลงให้บรรดาสิทธิ และหรือสิทธิบัตรและหรือทรัพย์สินทางปัญญาอื่นใดที่เกิดขึ้นในระหว่างที่เป็นพนักงานของบริษัทเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่ ให้ตกเป็นของบริษัทแต่เพียงผู้เดียว นับแต่เวลาที่ได้กระทำขึ้น และจะไม่ทำซ้ำ คัดแปลง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดต่อบริษัท ตลอดจน ไม่ยินยอมให้บุคคลใดกระทำการดังกล่าว ไม่ว่าจะเกิดความเสียหายแก่บริษัทหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจะไม่นำงานที่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลอื่นเข้ามาทำงานตามสัญญานี้ด้วย

สัญญานี้ทำขึ้นเป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน โดยคู่สัญญายึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นพยานหลักฐาน

ในนาม บริษัท _____ จำกัด (มหาชน)

ฝ่ายพนักงาน

ลงชื่อ.....พยาน

หนังสือสัญญาจ้างงาน

เขียนที่ บริษัท _____ จำกัด (มหาชน)

วันที่...1...เดือน...ก.ย. พ.ศ... 2555.....

หนังสือฉบับนี้ ให้ถือเป็นข้อตกลงในการว่าจ้างและรับจ้างพนักงาน ระหว่าง ผู้จ้าง คือ บริษัท _____ จำกัด (มหาชน) ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "บริษัท" และ ผู้รับจ้างคือ นาย/นาง/นางสาว _____ วัน / เดือน / ปีเกิด...18 เมษายน 2514...อายุ... 41 ปี สัญชาติ...ไทย.....บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่ .. _____ ออกให้ที่.....วันหมดอายุ... _____ อยู่บ้านเลขที่... _____ หมู่ที่...10.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง _____ อำเภอ/เขต ... _____ จังหวัด... _____ รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "พนักงาน" โดยมีข้อตกลงในสัญญาดังนี้

ข้อ 1. กำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน 119 วัน เว้นแต่จะได้มีข้อตกลงกันเป็นอย่างอื่น เริ่มตั้งแต่วันที่...1...เดือน...กันยายน.....พ.ศ... 2555.....

ข้อ 2. บริษัทฯสงวนสิทธิ์เลิกจ้างพนักงานซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองงานเมื่อใดก็ได้ โดยจะจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือนให้จนถึงวันสุดท้ายของการทำงาน โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หากปรากฏว่าพนักงานขาดสมรรถภาพความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือมีสุขภาพ หรือความประพฤติอื่นใด ที่ไม่เหมาะสมกับงานหรือทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ในระหว่างระยะเวลาของการทดลองงานดังกล่าว แต่ถ้าหากผลงานดีเป็นที่น่าพอใจ บริษัทฯ จะพิจารณาปรับบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยจะแจ้งให้พนักงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษรต่อไป

ข้อ 3. พนักงานยอมรับและตกลงทดลองงานในตำแหน่ง...พนักงานทั่วไป...ระดับ.....แผนก..... ส่วน ... ฝ่าย.....

โดยได้รับค่าจ้างวันละ/เดือนละ.....255.....บาท (...สองร้อยห้าสิบบาทถ้วน.....)

และรับทราบเงื่อนไขกรณีบริษัทฯ พิจารณาให้ผ่านการทดลองงาน ดังนี้

- ไม่มีการพิจารณาปรับค่าจ้าง / เงินเดือน เมื่อครบทดลองงาน
- พิจารณาปรับค่าจ้าง / เงินเดือน เมื่อครบทดลองงาน จาก.....บาท เป็น.....บาท
- พิจารณาปรับค่าจ้าง / เงินเดือน เมื่อครบทดลองงาน ตามผลงาน 0 ถึง.....%

ข้อ 4. พนักงานยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และประกาศอื่น ๆ ของบริษัทฯ ทุกประการ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างระหว่างพนักงานบริษัทฯ

ข้อ 5. พนักงานตกลงและยินยอมให้บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงประเภทพนักงานได้ รวมทั้งยินยอมให้บริษัทฯ ส่งและ/หรือ สับเปลี่ยน หมุนเวียน โยกย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใด หรือ ณ ที่ทำการแห่งหนึ่งแห่งใดของบริษัทฯ ได้ตามที่บริษัทฯ เห็นเป็นการสมควรตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ บรรดาสิทธิในทางการบริหารงาน ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายใด ๆ พนักงานตกลงยินยอมให้เป็นไปตามที่บริษัทฯ กำหนดขึ้น และจะมีคํ่ากันภายใน

ข้อ 6. พนักงานจะต้อง โอนสิทธิของผลงานที่ได้จากการประดิษฐ์ การคิดค้นและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา ที่ได้กระทำขึ้นด้วยการใช้วิธีการ ขบวนการ ข้อมูล สถิติ หรือรายงาน ซึ่งพนักงานสามารถใช้หรือส่งผู้ได้ เพราะการเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้าง แม้ว่าสัญญาจ้างจะมีได้เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์นั้น ในระหว่างการว่าจ้างให้แก่บริษัทฯ การโอนสิทธิดังกล่าวต้องกระทำ โดยไม่มีข้อแม้หรือเงื่อนไขใด ๆ ทั้งสิ้น

ข้อ 7. กรณีพนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด พนักงานสัญญาว่าจะไม่นำความรู้ด้านเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบริษัทฯ หรือนำผลงานที่ได้จากการประดิษฐ์คิดค้น หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา ที่ได้กระทำขึ้นในระหว่างการว่าจ้างให้แก่บริษัทฯ ไปรับจ้างกับบุคคล หรือหน่วยงาน หรือสถานประกอบการที่มีลักษณะธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียง หรือประกอบธุรกิจเป็นคู่แข่งทางการค้ากับบริษัทฯ เป็นระยะเวลา.....4.....ปี นับแต่วันที่พ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัทฯ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัทฯ อนึ่ง หากพนักงานกระทำผิดสัญญา พนักงานยินยอมให้บริษัทฯ ดำเนินการตามกฎหมายโดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายได้อ่าน และเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยตลอดแล้ว ยินยอมจะปฏิบัติตามเงื่อนไขข้างต้นทุกประการ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานสำคัญต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....พนักงาน

.....

.....

ลงชื่อ.....พยาน

.....

ฝ่ายต้นสังกัด

ลงชื่อ.....ผู้จัดการฝ่าย

.....

.....

ลงชื่อ.....พยาน

.....

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สัญญาจ้างพนักงาน

เขียนที่ บริษัท _____ จำกัด
วันที่ 26 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555
เลขที่ 062012

หนังสือสัญญานี้ทำขึ้นระหว่าง บริษัท _____ จำกัด สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ _____ โดย _____ ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ซึ่งต่อไปเรียกว่า “ผู้ว่าจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง กับ _____ ตั้งบ้านเรือนอยู่บ้านเลขที่ _____ ซึ่งต่อไปเรียกว่า “ผู้รับจ้าง” อีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งสองฝ่ายได้ทำสัญญาต่อกันตามรายละเอียดดังนี้

1. “ผู้ว่าจ้าง” ตกลงจ้าง “ผู้รับจ้าง” เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 26 เดือนมิถุนายน พ.ศ.2555 ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานใหญ่ โดยจะได้รับอัตราเงินเดือนๆละ 11,000 บาท ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ชำระภาษีเงินได้เอง โดยผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้หักจากรายได้ของผู้รับจ้างและนำส่งกรมสรรพากรตามกฎหมาย
2. ในระยะเวลาทดลองงาน 119 วัน นับตั้งแต่วันเริ่มเข้าทำงานปฏิบัติงานตามข้อ 1 ให้ถือว่าผู้รับจ้างอยู่ในฐานะทดลองงานในระหว่างนี้ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกจ้างต่อผู้รับจ้างเมื่อใดก็ได้ โดยผู้ว่าจ้างไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือแจ้งเหตุผลใดๆ ให้ผู้รับจ้างทราบรวมทั้งไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยด้วย
3. ในระยะทดลองงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะประเมินผลการทำงานของผู้รับจ้าง หากได้ผลเป็นที่น่าพอใจ “ผู้ว่าจ้าง” จะพิจารณาปรับเข้าเป็นพนักงานประจำต่อไป โดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของ “ผู้ว่าจ้าง” รวมทั้งที่จะได้ประกาศใช้ต่อไป แต่ถ้าหากผลการทำงานของ “ผู้รับจ้าง” ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ “ผู้ว่าจ้าง” อาจขยายระยะเวลาทดลองงานออกไปอีกได้ไม่เกินครั้งละ 30 วัน ก็ได้ แต่รวมระยะเวลาทดลองงานแล้วต้องไม่เกิน 180 วัน
4. การนับอายุวันทำงานของ “ผู้รับจ้าง” ให้นับตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าทำงานเป็นต้นไป
5. ในระหว่างสัญญานี้มีผลบังคับใช้ต่อ “ผู้รับจ้าง” อินยอมที่จะให้ “ผู้ว่าจ้าง” ทำการ โยกย้ายหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม
6. “ผู้รับจ้าง” จะไม่นำหรือมีส่วนร่วมหรือรับรู้ในการทำสิ่งใดๆที่ขัดต่อกฎหมายอันเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. 2537 เข้ามาใช้ในกิจการของ “ผู้ว่าจ้าง” หาก “ผู้รับจ้าง” ละเมิดสัญญาข้อนี้และก่อให้เกิดความเสียหายแก่ “ผู้ว่าจ้าง” “ผู้รับจ้าง” จะต้องชดเชยความเสียหายนั้น

7. การสร้างสรรค์งานใด ๆ ในฐานะ “ผู้รับจ้าง” ซึ่งเกิดขึ้นโดยใช้เวลา สถานที่ของ “ผู้รับจ้าง” ก็ดี บุคลากรหรือวัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใดของ “ผู้รับจ้าง” ก็ดี จะตกเป็นลิขสิทธิ์ของ “ผู้ว่าจ้าง” “ผู้รับจ้าง” จะอ้างสิทธิในงานสร้างสรรค์ได้ก็ต่อเมื่อพิสูจน์ได้ว่า ได้สร้างสรรค์งานนั้น ๆ โดยทรัพยากร เวลา บุคลากร และสถานที่ของ “ผู้รับจ้าง” เท่านั้น

8. “ผู้รับจ้าง” ยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของ “ผู้ว่าจ้าง” ประกาศหรือคำสั่ง อันชอบธรรมด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ของ “ผู้ว่าจ้าง” รวมทั้งที่จะได้ประกาศเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป

9. ในกรณีที่ “ผู้รับจ้าง” มีความประสงค์จะลาออก ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลประการใดก็ตาม “ผู้รับจ้าง” จะต้องแจ้งให้ผู้ว่าจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนวันที่ผู้รับจ้างจะยื่นใบลาออก หาก “ผู้รับจ้าง” ไม่แจ้งล่วงหน้าตามที่ตกลงกันได้ “ผู้ว่าจ้าง” มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายที่เกิดจากการทำงานที่ “ผู้รับจ้าง” ละทิ้งไว้กับ “ผู้ว่าจ้าง”

สัญญาฉบับนี้ ทำขึ้นเป็น 2 ฉบับ มีข้อความตรงกัน โดยยึดถือไว้ฝ่ายละ 1 ฉบับ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความของสัญญาฉบับนี้อย่างดีแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานสำคัญต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....ผู้ว่าจ้าง
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้รับจ้าง
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

วุฒิการศึกษา

นางสาวหฤทัย คมเมธิยูทการ

ปีการศึกษา 2543 บัณฑิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ปีการศึกษา 2549 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ปีการศึกษา 2552 หลักสูตรวิชาว่าความ

สำนักฝึกอบรมวิชาว่าความ แห่งสภานายความ รุ่นที่ 30

ทนายความ

ประสบการณ์ทำงาน